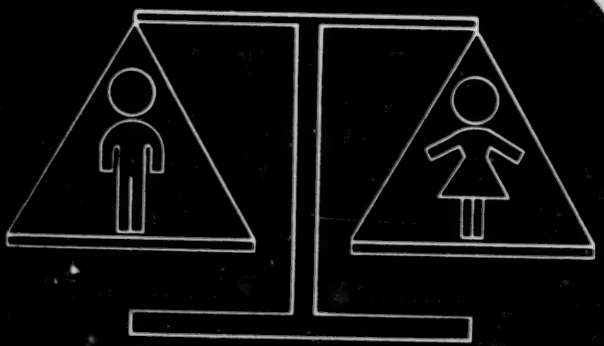
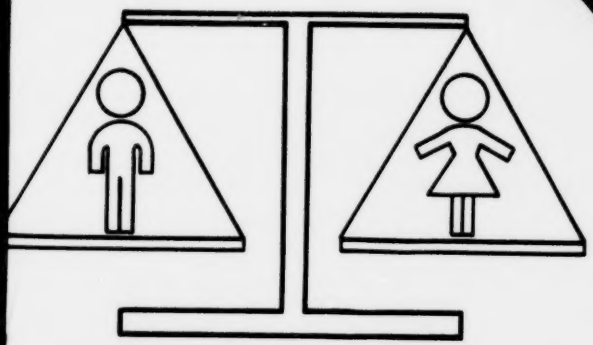
Canada

CANADIAN WOMEN AND JOB RELATED LAWS 1981



Labour Canada · Travail Canada

CANADIAN WOMEN AND JOB RELATED LAWS 1981



Women's Bureau
Labour Canada

Published by Authority of the Honourable Charles L. Caccia,
Minister of Labour, Government of Canada

For additional copies contact:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2

Tel. (819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1982
Cat. No. L53-1737/1982E
ISBN 0-662-11966-5

FOREWORD

Readers of the 1979 version of this booklet[1], may recall the reference "law is an ordinance of reason for the common good...". The continuing inequality of opportunity and treatment for men and women workers seems to confirm that our existing framework of "common good" is incomplete, and not as effective as one would wish it to be. The variety of legislation reviewed in this booklet reflects the patchwork approach used thus far in striving towards equality. But, then, laws relating to equality are not an end in themselves. They should be, and should be seen to be, a means to an end: in this case, equality of opportunity and treatment for men and women. If the end result does not meet the original intent of the law, then the law must be changed. That is in accordance with conventional wisdom, and in keeping with international conduct, covenants, and conventions.

Perhaps Canada has had a faltering start at bringing about equality. Perhaps Canada had suffered a number of set-backs. But, somewhere in that uncertain, meandering past, there must have been a moment of truth. In its constitutional Charter of Rights, Canada has enshrined the fundamental goals and objectives related to equal opportunity and treatment for men and women. In addition, on International Human Rights Day (December 10, 1981), Canada ratified the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.[2]

In doing so, Canada stands at the crossroads in the pursuit of sexual equality. The 70's paved the way for declaration of purpose — the Royal Commission on the Status of Women, International Women's Year, some changes in federal and provincial labour laws and the creation of human rights agencies. In addition to the newly acquired Charter of Rights, a vast body of international covenants, conventions and recommendations provide an appropriate background for assessment and improvement of all our relevant laws. This large inventory of international instruments aimed at achieving equality includes the Declaration of the International Labour Organization on Equality of Opportunity and Treatment for Men and Women Workers (1975), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1980) and the International Labour Organization's Convention and Recommendation on Equality of Opportunity and Treatment for all Workers: Workers with Family Responsibilities (1981).

The review and assessment of our current laws should begin on an active note; that is, instead of only prohibiting discrimination and seeking to eliminate it through a complaint-based case-by-case approach, imaginative and rigorous energy should be channelled to induce equality in the same manner as does Canada's Official Languages Act.

---

[1]Legislation Relating to Working Women.

[2]Canada joins 31 member states who have previously ratified this convention.

Critics may be quick to point out that equality is mainly a matter of attitude and that it has little chance of success without attitudinal change. True. But only partly so. Attitudes do not, and will not change in a vacuum. A shift in attitude usually results from a change in behaviour. This process needs the twinned spur of sound law and education: life-long education, hopefully to the benefit of all.

The 80's present many challenges: social, economic and technological in nature. These challenges, national as well as international, and the homecoming of our Constitution offer both the timeliness and the opportunity to begin appropriate amendments of all our outdated laws. These changes should be designed to foster equality not merely to outlaw discrimination, but also to engender active and dynamic policies which are the hallmarks of any truly egalitarian society.

On behalf of Labour Canada, I would like to express my sincere appreciation to Ellen Cornell and Laurie Vaughan-Evans of my team for preparing this resourceful instrument. This guide should assist in nurturing lasting dignity and enduring equality between men and women in Canada's labour force.

RATNA RAY
DIRECTOR
WOMEN'S BUREAU
LABOUR CANADA
OTTAWA, ONTARIO
K1A 0J2
(819)994-3779

April 1982

INTRODUCTION

This document has been organized according to subject matter and subdivided on the basis of jurisdiction. In each case, the title of the statute is followed by a legal citation for reference and a brief description of relevant sections. This publication is not a legal text in the strict sense of the word, and should not be relied on for that purpose. It can be used as a handy guide through the legal labyrinth for those who want to delve deeper. As jurisprudence evolves, legislation is repealed or amended frequently. Therefore, to obtain more specific information regarding each section, and the administrative procedures involved, readers should contact the administering authorities which are listed by province and by act in Appendix A.

In comparing this edition with that of 1979 (Legislation Relating to Working Women), it will be noted that new legislation has been introduced, and some old legislation repealed or amended in most provinces. For example, human rights legislation in all jurisdictions has broadened the interpretation of discrimination on the basis of sex, to include sexual harassment. It should be noted, however, that this interpretation may vary between jurisdictions so readers should contact the human rights agency in their own area for more detailed information. As well, in 1980, a new regulation was introduced under the Canadian Human Rights Act which concerns insurance and pension schemes and the duty of the employer to ensure equal payments to both men and women upon retirement. The equal pay provisions outlined in this edition remain relatively unchanged since 1975.

It should be noted that this edition, unlike that for 1979, contains no information on collective agreements. It was felt that this was not the proper context for this material as the administration of these agreements varies greatly from the mechanics of Canadian law.

TABLE OF CONTENTS

	Page
A. Federal and Provincial Legislation relating to working women in Canada	1
I Legislation Prohibiting Discrimination in Employment	1
II Legislation Relating to Equal Pay	7
III Legislation Providing for Maternity Leave and Benefits	13
IV Legislation Providing for Leave Following the Adoption of a Child	23
V Benefit Regulations Pertaining to Women	27
VI Legislation Pertaining to Hours of Work Specifically for Employed Women	29
VII Legislation Affecting the Health and Safety of Employed Women	31
VIII Legislation Concerning Domestic Workers	35
IX Legislation Concerning Apprenticeship	37
B. International Instruments affecting the status of women adopted by the general assembly of the United Nations and its specialized agencies	39
I Charter of the United Nations	39
II International Declarations	41
III International Covenants and Conventions	43
IV Conventions Adopted by the Specialized Agencies	45
Appendix A: Names and addresses of the administering authorities for Federal and Provincial Legislation	51
Appendix B: Minimum hourly wage rates	61

A. FEDERAL AND PROVINCIAL LEGISLATION RELATING TO WORKING WOMEN IN CANADA

I. LEGISLATION PROHIBITING DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

FEDERAL

(1) CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT (S.C. 1976-77, Vol. II c. 33)

This Act prohibits discrimination in employment or employment policies or practices on grounds of sex, age, marital status, race, national or ethnic origin, colour, religion, physical handicap or conviction for which a pardon has been granted. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment. The Act applies to employee organizations as well as employers, and applications for employment and advertisements relating to employment are also covered. The prohibition against discrimination does not apply, however, where the employment requirement is a *bona fide* occupational qualification.

(2) UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT, 1971 (S.C. 1970-71-72, c. 48)

Part VII of this Act contains a provision prohibiting discrimination in refering a worker for employment on the same grounds as the Canadian Human Rights Act, or because of political affiliation, unless the referral is based on a *bona fide* occupational requirement.

(3) FAIR WAGES AND HOURS OF LABOUR ACT (R.S.C. 1970, c. L-3)

The regulations under this Act provide that every contract made with the Government of Canada through a contracting authority for the construction, remodelling, repair or demolition of any work must contain a provision prohibiting discrimination in the hiring and employment of workers on the grounds of sex, age, marital status, race, national origin, colour, religion, marital status, or sex of any person having any relationship or association with that person.

(4) PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT (R.S.C. 1970, c. P-32 as amended)

This Act prohibits discrimination by the Public Service Commission in prescribing or applying selection standards on grounds of sex, age, marital status, race, national origin, colour or religion. The provisions relating to sex or age do not apply where the Commission is satisfied that a requirement as to sex or age is a *bona fide* occupational requirement.

ALBERTA

THE INDIVIDUAL'S RIGHTS PROTECTION ACT (S.A. 1972), c. 2 as amended)

This Act prohibits discrimination with regard to employment, or any term or condition of employment, on grounds of sex, age (45-65 years), marital status, race, religious beliefs, colour, ancestry or place of origin. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment. The provisions relating to age and marital status do not affect the operation of any *bona fide* retirement or pension plan or insurance plan. The provision relating to all of the above grounds of discrimination does not apply with respect to a refusal, limitation, specification, or preference based on a *bona fide* occupational qualification. Trade unions must not discriminate on the above grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply with the above provisions unless based on a *bona fide* occupational qualification. The provision relating to discrimination in employment, applications for employment and advertisements relating to employment do not apply to a domestic employed in a private home or a farm employee who resides in the private home of the farmer.

BRITISH COLUMBIA

HUMAN RIGHTS CODE OF BRITISH COLUMBIA (R.S.B.C. 1979, c. 186)

This Code prohibits discrimination in respect of employment on grounds of sex, age (45-65 years), marital status, race, religion, colour, ancestry, place of origin, political belief, a criminal conviction unrelated to the occupation or employment, as well as discrimination without reasonable cause. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment. Trade unions, employers' associations or occupational associations may not discriminate on the above grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply. The Code provides that every person has the right of equality of opportunity based upon *bona fide* qualifications in respect of an occupation or employment. The provision relating to age does not affect the operation of any term of a *bona fide* retirement, superannuation, pension plan, insurance plan or of any *bona fide* scheme based upon seniority.

MANITOBA

THE HUMAN RIGHTS ACT (C.C.S.M. 1974, c. H-175 as amended)

This Act prohibits discrimination in employment on grounds of sex, age, marital status, race, nationality, religion, colour, physical handicap, ethnic or national origin, political beliefs or family status. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment. Employment agencies, trade unions, employers' organizations or occupational associations may not discriminate on these grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply. The above provisions do not apply where sex, age, marital status, physical handicap or political belief is a reasonable occupational qualification and requirement for the position or

employment. These provisions do not apply to a domestic employed in a single family residence or to an exclusively religious, philanthropic, educational, fraternal or social organization that is not operated for private profit where one of the above grounds is a *bona fide* occupational qualification and requirement.

Persons under the age of majority may be exempt from provisions of this Act in accordance with the provisions of any provincial law regulating the employment of persons under the age of majority. The provisions relating to physical handicap may not apply where the nature and extent of the handicap reasonably preclude or render the person incapable of satisfactorily discharging the duties of that position. A distinction on the basis of sex, age, family status, physical handicap or marital status in an employee benefit plan is allowed if the Commission is satisfied on the basis of specific guidelines that the distinction is not discriminatory.

NEW BRUNSWICK

HUMAN RIGHTS CODE (R.S.N.B. 1973, c. H-11 as amended)

This Code prohibits discrimination against any person in respect of employment or any term or condition of employment on grounds of sex, age (over 19 years), marital status, race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin or physical disability. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment. The Code also prohibits employment agencies and trade unions from discriminating on these grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply. The above provisions do not apply if a specification or preference is based upon a *bona fide* occupational qualification as determined by the Commission.

NEWFOUNDLAND

THE NEWFOUNDLAND HUMAN RIGHTS CODE (R.S.N. 1970, c. 262 as amended)

This Code prohibits discrimination against any person in regard to employment or any term or condition of employment on grounds of sex, age (19-65), marital status, race, religion, religious creed, political opinion, colour, or ethnic, national or social origin. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment. The Code also prohibits employment agencies and trade unions from discriminating on these grounds. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply. The above provisions do not apply to the expression of a limitation, specification or preference based on a *bona fide* occupational qualification, or to an employer which is an exclusively religious or fraternal organization that is not operated for private profit, or in respect of the employment of a domestic employed and living in a single family home.

NORTHWEST TERRITORIES

FAIR PRACTICES ORDINANCE (R.O.N.W.T. 1974, c. F-2 as amended)

This Ordinance prohibits discrimination in any term or condition of employment of any person on grounds of sex, marital status, race, creed, colour, nationality, ancestry, place of origin or place of residence. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted to include sexual harassment. The above also applies to trade unions. Applications for employment and advertisement relating to employment must comply. This Ordinance does not apply to domestic service in a private home, in any exclusively charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious or social organization or corporation that is not operated for private profit, or in any organization that is operated primarily to foster the welfare of a religious or racial group and is not operated for private profit.

NOVA SCOTIA

HUMAN RIGHTS ACT (S.N.S. 1969 c. 11 as amended)

This Act prohibits discrimination against any individual in regard to employment or any term or condition of employment or to the use of application forms or advertising for employment on the grounds of sex (unless there is a *bona fide* occupational qualification based on sex), marital status, physical handicap or age (40-65 years). Discrimination in regard to employment, or any term or condition of employment is also prohibited on grounds of race, religion, creed, colour, marital status, or ethnic or national origin. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment. These provisions do not apply to a domestic employed and living in a single family home or an exclusively religious or ethnic organization that is not operated for private profit but primarily to foster the welfare of a religious or ethnic group.

ONTARIO

ONTARIO HUMAN RIGHTS CODE (R.S.O. 1970, c. 318 as amended)

This Code prohibits discrimination against any employee with regard to any term or condition of employment on grounds of sex, age (40-65 years), marital status, race, creed, colour, nationality, ancestry, or place of origin. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment. The Code also prohibits employment agencies, trade unions and self-governing professions from discriminating on these grounds. Advertisements for employment and applications for employment must comply. The above provisions do not apply where age, sex, or marital status is a *bona fide* occupational qualification or requirement. These provisions do not apply to a domestic employed in a single family residence, or to exclusively religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations not operated for private profit where there is a *bona fide* occupational qualification or requirement. The prohibition against discrimination in any term and condition of employment on grounds of sex, age and marital status does not apply to any *bona fide* superannuation fund or insurance plan.

(The Ontario Human Rights Code has been revised and at the time of publication of this document, it had passed 3rd reading and received Royal Assent. It is to become law in June 1982. For further information on the changes, contact the Ontario Department of Labour.)

PRINCE EDWARD ISLAND

HUMAN RIGHTS ACT (S.P.E.I. 1975, c. 72 as amended)

This Act prohibits discrimination in employment or in any term or condition of employment on grounds of sex, age (18-65 years), marital status, race, religion, colour, ethnic or national origin, political belief or physical handicap. The prohibition against discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment.

The Act also prohibits employment agencies, employees' organizations, professional, business or trade associations from discriminating on these grounds. Application for employment forms and advertisements relating to employment must comply. The above provisions do not apply to a domestic employed and living in a single family home, or to an exclusively religious or ethnic organization that is not operated for private profit where religion, creed, colour, sex, marital status or ethnic or national origin is a reasonable occupational qualification. The above provisions also do not apply to a refusal, limitation, specification or preference based on a *bona fide* qualification. The onus of proof that a qualification is *bona fide rests with the employer or other person asserting that the qualification is bona fide.*

QUEBEC

CHARTER OF HUMAN RIGHTS AND FREEDOMS (R.S.Q. 1977 c. C-12 as amended)

This Charter prohibits discrimination in respect of the hiring, apprenticeship, duration of the probationary period, vocational training, promotion, transfer, displacement, layoff, suspension, dismissal or conditions of employment of a person, or in the establishment of categories or classes of employment on grounds of sex, sexual orientation, race, colour, civil status, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social conditions or physical handicap. The Human Rights Commission has interpreted discrimination on the basis of sex to include sexual harassment. Occupational associations and employment agencies must also comply.

QUEBEC

AN ACT RESPECTING LABOUR RELATIONS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY
(R.S.Q. c. R-20 as amended)

This Act states that no employee or person acting on his/her behalf may take discriminatory measures against an employee by reason of race, nationality, language, religion, origin, age, sex, union or social status, political adherence or criminal record. As well, the employee is protected from discriminatory measures on the basis of any personal act or activity outside working hours that is not inconsistent with the employee's performance of his/her duties. An employee cannot be

discriminated against because of refusal to work outside the region where the employee usually works. In the above-mentioned instances, the burden of proof lies with the employer.

SASKATCHEWAN

THE SASKATCHEWAN HUMAN RIGHTS CODE (S.S. 1979, c. S-24.1)

This Code prohibits discrimination with respect to employment or any term or condition of employment on grounds of sex, age (18-65 years), marital status, race, creed, religion, colour, physical disability, nationality, ancestry or place of origin. The above provision relating to age does not prohibit operation of any term of a *bona fide* retirement, superannuation, pension plan, insurance plan or scheme based upon seniority. The provisions relating to any discrimination based on sex, physical disability or age do not apply where there is a reasonable occupational qualification and requirement for the position. (Prohibition of discrimination on the basis of sex has been interpreted by the Human Rights Commission to include sexual harassment.) Employment agencies, professional and trade associations and trade unions must comply. Applications for employment and advertisements relating to employment must also comply.

YUKON TERRITORY

FAIR PRACTICES ORDINANCE (R.O.Y.T. 1971, c. F-2 as amended)

This Ordinance prohibits discrimination in any term or condition of employment of any person on grounds of sex, marital status, race, religion, religious creed, colour, ancestry, or ethnic or national origin. The prohibition of discrimination on the basis of sex has been interpreted to include sexual harassment. The above provisions also apply to trade unions. Application forms and advertisements for employment must comply. This Ordinance does not bind the Crown, nor does it apply to domestic service in a private home, any exclusively charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious or social organization or corporation operated primarily to foster the welfare of a religious or racial group, and that is not operated for private profit. (At the time of writing, the Fair Practices Ordinance was under review.)

II. LEGISLATION RELATING TO EQUAL PAY

FEDERAL

CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT (S.C. 1976-77, c. 33 as amended)

This Act provides that it is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value. For the purposes of this Act, any two establishments are deemed to be one and the same if the employer maintains them separately solely for the purpose of paying the employees at different rates on the basis of sex. In assessing the value of work performed by employees, the criterion to be applied is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed. Notwithstanding the above provision, it is not a discriminatory practice to pay to male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by specific guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission to be a reasonable factor that justifies the difference. Sex does not constitute a reasonable factor justifying a difference in wages.

CANADA LABOUR CODE

Under provision of the Canada Labour Code, it is discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value. For the purposes of this Act, any two establishments are deemed to be one and the same if the employer maintains them separately solely for the purpose of paying the employees at different rates on the basis of sex. In assessing the value of work performed by employees, the criterion to be applied is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed. Notwithstanding the above provision, it is not discriminatory practice to pay to male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by specific guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission to be a reasonable factor that justifies the difference. Sex does not constitute a reasonable factor justifying a difference in wages.

ALBERTA

THE INDIVIDUAL'S RIGHTS PROTECTION ACT (S.A. 1972, c. 2 as amended)

This Act provides that no employer shall employ a female employee for any work at a rate of pay that is less than the rate of pay at which a male employee is employed, and vice versa, for similar or substantially similar work, unless the difference is based on any factor other than sex and the factor would normally justify such a difference.

BRITISH COLUMBIA

HUMAN RIGHTS CODE OF BRITISH COLUMBIA (R.S.B.C. 1979, c. 186)

This Code provides that no employer shall discriminate between male and female employees by employing an employee of one sex for any work at a rate of pay that is less than the rate of pay at which an employee of the other sex is employed by that employer, for similar or substantially similar work, unless the difference in the rate of pay is based on any factor other than sex and if the factor would reasonably justify such a difference.

MANITOBA

THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT (R.S.M. 1970, c. E-110 as amended)

Part IV of this Act provides that no employer shall discriminate between male and female employees by paying to the employees of one sex wages on a scale different from that on which wages are paid to employees of the other sex in the same establishment, if the work required of, and done by, employees of each sex is the same or substantially the same. This does not apply if the difference is based on any factor other than sex that, in the opinion of the board, would normally justify the difference.

NEW BRUNSWICK

This province's equal pay provision is not specifically contained in any legislation although it is deemed to be included in the general anti- discrimination provisions in the **Human Rights Code** (see Section 1).

NEWFOUNDLAND

THE NEWFOUNDLAND HUMAN RIGHTS CODE (R.S.N. 1970, c. 262 as amended)

This Code prohibits employers from establishing or maintaining differences in wages between male and female employees, employed in the same establishment, who are performing under the same or similar working conditions, the same or similar work on jobs requiring the same or similar skill, effort and responsibility, except where such payment is made pursuant to a seniority or a merit system. The Code also provides that a female employee employed in the same establishment as a male, and who is performing under the same or similar working conditions, the same or similar work on jobs requiring the same or similar skills, effort and responsibility, shall have equal

opportunities for training and advancement, pension rights and insurance benefits. An employer may not reduce the rate of pay of an employee in order to rectify a discrepancy.

NORTHWEST TERRITORIES

FAIR PRACTICES ORDINANCE (R.O.N.W.T. 1974, c. F-2 as amended)

This Ordinance provides that no employer shall employ a female for any work at a rate of pay that is less than the rate of pay at which a male employee is employed by that employer for similar or substantially similar work. This Ordinance does not apply to domestic service in a private home, in any exclusively charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious or social organization or corporation that is not operated primarily for private profit or in any organization that is operated to foster the welfare of a religious or racial group and that is not operated for private profit.

NOVA SCOTIA

LABOUR STANDARDS CODE (S.N.S. 1972, c. 10 as amended)

This Code prohibits an employer from paying a female employee at a rate of wages less than the rate of wages paid to a male employee for substantially the same work performed in the same establishment, the performance of which requires substantially equal skill, effort and responsibility, and which is performed under similar working conditions, unless the employer establishes that a factor other than sex justifies a different rate of wages.

ONTARIO

THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 1974 (S.O. 1974, c. 112 as amended)

This Act provides that no employer shall pay a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee, or vice versa, for substantially the same kind of work performed in the same establishment the performance of which requires the same skill, effort and responsibility and which is performed under similar working conditions. This does not apply where such payment is made pursuant to a seniority or a merit system, a system that measures earnings by quantity or quality of production or a differential based on any factor other than sex. No employer shall reduce the rate of pay in order to comply with the Act.

PRINCE EDWARD ISLAND

HUMAN RIGHTS ACT (S.P.E.I. 1975, c. 72 as amended)

This Act provides that no employer shall discriminate between his employees by paying one employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to another employee for substantially the same work, the performance of which requires equal education, skill, experience, effort, and responsibility and which is performed under similar working conditions. This does not apply where the payments are made pursuant to a seniority or merit system or a system that measures earnings by quantity or quality of production or performance. No employer may reduce the rate of pay of an employee in order to comply with this Act.

QUEBEC

CHARTER OF HUMAN RIGHTS AND FREEDOMS (R.S.Q. 1977 c. C-12 as amended)

This Charter provides that every employer must, without discrimination, grant equal salary or wages to employees who perform equivalent work at the same place. A difference in salary or wages based on experience, seniority, years of service, merit, productivity or overtime is not considered discriminatory if such criteria are common to all employees.

SASKATCHEWAN

THE LABOUR STANDARDS ACT (R.S.S. 1978, c. L-1 as amended)

This Act provides that no employer shall discriminate between male and female employees by paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee, or vice versa, for similar work which is performed in the same establishment under similar working conditions and the performance of which requires similar skill, effort and responsibility. This does not apply where such payment is made pursuant to a seniority or merit system. This Act does not apply to an employee employed primarily in farming, ranching or market gardening. No employer may reduce the rate of pay of an employee in order to comply with this Act.

YUKON TERRITORY

LABOUR STANDARDS ORDINANCE (O.YT. 1978, Vol. II c. L-1)

This Ordinance provides that no employer shall discriminate between male and female employees by paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee, or vice versa, for the same work performed under similar working conditions. This does not apply where payment is made pursuant to a seniority or merit system, a system that measures earnings by quality or quantity of

production or a differential based on any factor other than sex. The Labour Standards Ordinance does not bind the Crown. No employee may reduce the rate of pay of an employee in order to comply with the Ordinance. (At the time of publication this Ordinance was under review.)

III. LEGISLATION PROVIDING FOR MATERNITY LEAVE AND BENEFITS

FEDERAL

GENERAL

CANADA LABOUR CODE (R.S.C. 1970, c. L-1 as amended)

This Code provides for maternity leave for women employed in establishments under federal jurisdiction. Every employee who has completed 12 consecutive months of continuous employment with an employer and who submits four weeks' notice of her intention to take maternity leave, and who provides her employer with a medical certificate specifying the estimated date of her confinement is entitled to maternity leave. This leave consists of a period not exceeding 17 weeks, or the aggregate of 17 weeks and an additional period equal to the period between the date specified in the medical certificate and the actual date of confinement, if confinement occurs after the date specified. This leave shall begin no earlier than 11 weeks preceding the date specified in the medical certificate and end no later than 17 weeks following the actual date of confinement. At the termination of maternity leave, an employee shall be reinstated by her employer in the position occupied by her at the time such leave commenced, or in a comparable position with not less than the same wage and benefits. For the purposes of calculating pension and other benefits, employment after the termination of such leave shall be deemed to be continuous with employment before the commencement of such leave. No employer shall dismiss or lay off an employee solely because she is pregnant or has applied for maternity leave.

UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT, 1971 (S.C. 1970-71-72 c. 48 as amended)

Any person wishing to claim maternity benefits must have proof of pregnancy in the form of a valid medical certificate which must be presented with their claim. The applicant must also have 20 weeks of insurable employment, 10 of which must fall between the 30th and the 50th week before the designated week of confinement. A claimant who is receiving regular unemployment insurance benefits during this period may claim this time as weeks of insurable employment. These maternity benefits are payable over a defined period of time. These 15 weeks of benefits may commence no earlier than 8 weeks prior to the expected date of confinement and terminate no later than 17 weeks following the actual date of confinement.

MATERNITY BENEFITS FOR TEACHERS

UNEMPLOYMENT INSURANCE REGULATIONS (SOR/80-536, July 1980)

Prior to a Supreme Court of Canada decision (June 27, 1980) which prompted this legislation, teachers on maternity leave were experiencing difficulty in interpreting the manner in which they were being paid. In order to facilitate their personal budgetary process, teachers are paid over a period of 12 months for work which is completed in 10 months. Teachers who take maternity leave before the end of the

school year (200 days) receive a lump sum reimbursement for the portion of their salary already earned, but allocated for payment during the summer months. This lump sum does not disqualify them from receiving unemployment insurance maternity benefits during the summer, the time during which they would normally have received this pay.

PUBLIC SERVICE

DIRECTIVE GOVERNING LEAVE FOR FAMILY RESPONSIBILITIES (520-2, 520-3, Annex A)

This directive covers employees of the Public Service who are excluded from the terms offered by collective agreement. Fifteen weeks' notice must be given in order to obtain maternity leave without pay. Leave consists of 11 weeks before the date of confinement and not more than 26 weeks after the date of confinement. The employee may be required to provide a medical certificate. Benefits equalling 2 weeks of unemployment insurance benefits can be obtained providing the employee is granted maternity leave in excess of the waiting period established under the Unemployment Insurance Act and has applied and qualified for unemployment insurance maternity benefits.

Other types of leave covered by this directive include paternity leave without pay for male employees who submit notice 4 weeks prior to the expected date of birth. If both parents are employees of the Public Service, their combined maternity/paternity leave cannot exceed 26 weeks after the date of birth. This leave will not affect pay increments.

As well, there are provisions covering leave without pay for personal needs, leave pay for the care and nurturing of pre-school age children, and leave without pay to accompany spouse in the event of a transfer.

ALBERTA

GENERAL

THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT (S.A. 1980, c. 62 as amended)

An order made pursuant to this Act provides that an employee who is pregnant and who has been employed by her employer for a period of at least 12 months is entitled to maternity leave without pay. This leave consists of a period not exceeding 12 weeks immediately preceding the estimated date of delivery, the period, if any, between the estimated date of delivery and the actual day of delivery, and a period not exceeding 6 weeks immediately following the actual date of delivery. The pregnant employee must give her employer 2 weeks' notice together with a medical certificate giving the estimated date of delivery. An employee, with the agreement of the employer, may

shorten the duration of the 6-week period by providing a medical certificate indicating that resumption of employment will not endanger her health. An extension of the 6-week period of not more than 3 weeks shall be granted if the employee provides her employer with a medical certificate indicating that, due to medical conditions arising following the date of delivery, she is not able to return to work at that time. No employer shall terminate the employment of, or lay off an employee by reason only that the employee is pregnant or that maternity leave has been taken. An employee who wishes to resume employment upon the expiration of maternity leave must give the employer 2 weeks' notice in writing and her employer shall reinstate her in the position she occupied at the time her maternity leave commenced, or provide her with alternative work of a comparable nature at not less than the same wage and benefits accrued at the commencement of leave.

PUBLIC SERVICE

PUBLIC SERVICE BENEFITS REGULATION (O.C. 850/80)

Pursuant to the Public Service Act of Alberta, certain employees of the Public Service of Alberta are eligible for maternity leave. The applicant must have completed one year of continuous service and must also submit a written notice 3 months in advance. Leave consists of a maximum of 6 months and a minimum of 17 weeks. The employing department may determine the commencement of leave unless the employee provides a medical certificate specifying a date. If an employee is ill before the commencement of leave for reasons related to the pregnancy, she may be entitled to casual sick leave. Upon returning after leave, the employee shall be reinstated in her former position or placed in another position of the same class in the same department. Any employee who resigns because of pregnancy, but returns to work within 6 months, shall be considered to have been on maternity leave for the purpose of sick leave entitlement. She will be considered a new employee for the purposes of vacation leave.

MANAGEMENT EMPLOYEES REGULATION (O.C. 847/80)

Pursuant to the Alberta Public Service Act, this regulation provides maternity leave provisions for Senior Assistants, Senior Officers and Executive Officers. An application for leave must be made 3 months in advance of confinement and the manager must be on permanent appointment at the time. Leave shall not be in excess of 6 months or less than 17 weeks. Upon return from leave, the employee shall be returned to her former position or another position of comparable salary level in the same department.

BRITISH COLUMBIA

GENERAL

EMPLOYMENT STANDARDS ACT (S.B.C. 1980 c. 10)

The new Employment Standards Act of British Columbia was proclaimed in effect as of March 14, 1981. Upon written request and presentation of a valid medical certificate, an employee is entitled to a leave of absence without pay for up to 18 weeks, starting no earlier than 14 weeks before the estimated date of confinement. Leave may be shortened, deferred or lengthened upon presentation of a valid medical certificate. If the pregnancy terminates before an application for leave may be made, an employee may be entitled to a period of up to 6 weeks with the presentation of a medical certificate. An employer can request an employee to commence leave if it can be proven that she is unable to perform her duties. For the purposes of all plans, benefits and pensions, employment is deemed continuous. Upon return to work, the employee must be reinstated in all respects in the position she previously occupied, or in a comparable position with all increments to wages and benefits to which she would have been entitled had leave not been taken. An employer is prohibited from terminating or changing the conditions of work of an employee because she is pregnant or has applied for leave, unless the employer has her written consent. This does not apply where leave has exceeded the above provisions.

PUBLIC SERVICE

PUBLIC SERVICE ACT (B.C. Reg. 508/79)

Under a regulation made pursuant to this Act, a regular employee qualifies for maternity leave without pay upon completion of the initial probation period. The request for leave must be made at least 3 months prior to delivery. The maternity leave period consists of 9 weeks before the expected date of delivery and lasts no longer than 6 months. The commencement of maternity leave may be deferred, or the leave may be extended for up to an additional 6 months for health reasons where a medical certificate is presented. On return from maternity leave, an employee must be reinstated to her former position, or a position of equal rank and salary.

MANITOBA

GENERAL

THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT (R.S.M. 1970 c. E-110 as amended)

This Act provides for maternity leave for every female employee who has completed 12 consecutive months of employment and who gives at least 4 weeks' notice of the day on which she intends to commence leave, and who produces a medical certificate

specifying the estimated date of delivery. The maternity leave shall consist of a period not exceeding 17 weeks if delivery occurs on or before the date of delivery specified, or a period of 17 weeks plus an additional period equal to the period between the date of delivery specified and the actual date of delivery if delivery occurs after the date specified. Maternity leave shall commence no earlier than 11 weeks preceding the date specified in the certificate and shall terminate no later than 17 weeks following the actual date of delivery. The employee shall be reinstated by her employer in the same position or in a comparable position with not less than the same wages and benefits. For the purpose of calculating pension and other benefits, employment after termination of leave shall be deemed to be continuous with employment before commencement of leave. No employer shall dismiss or lay off an employee who has completed 12 months of employment solely because she is pregnant or has applied for maternity leave. The above provisions apply to every person employed in any industry or business.

PUBLIC SERVICE

CIVIL SERVICE ACT (R.S.M. 1970 c. C-110 as amended)

This Act provides for maternity leave for employees who have worked for 12 consecutive months or more and who have applied in writing between 4 and 10 weeks before the estimated date of confinement. The employee must also present a valid medical certificate. Leave consists of 17 weeks and shall commence no earlier than 11 weeks before the date of delivery. The latest an employee may apply for leave is the date of delivery. Upon returning to work the employee shall be reinstated in the same position or a comparable one with the same wages and benefits.

NEW BRUNSWICK

GENERAL

MINIMUM EMPLOYMENT STANDARDS ACT (R.S.N.B. 1973, c. M-12 as amended)

This Act provides for maternity leave of 6 weeks before the time of delivery on production of a medical certificate stating that delivery will probably take place within 6 weeks, and a further period of 6 weeks' leave after delivery. Where an employee is absent because of the above provision, her employer shall not give notice of dismissal for reasons arising from her absence until the employee has been absent for a maximum period of 17 weeks. An employer shall not refuse to employ a female person who is pregnant for reasons arising from her pregnancy only.

PUBLIC SERVICE

FINANCIAL ADMINISTRATION ACT (S.N.B. 1973, c. F-11)

Pursuant to this Act, the Treasury Board has adopted non-bargaining personnel policies relating to leave of absence. A pregnant employee must notify her supervisor of her

pregnancy at least 3 months before the expected date of delivery. The maternity leave consists of a period of 2 months prior to the expected date of delivery and 3 months after. This period may be extended or reduced upon production of a medical certificate. An employee may use up to 10 days of accumulated sick leave during the 2-week waiting period for unemployment insurance benefits.

NEWFOUNDLAND

GENERAL

THE LABOUR STANDARDS ACT (S.N. 1977, c. 52 as amended)

This Act provides for maternity leave where a female employee has been employed under a contract of service for a continuous 12-month period with the same employer. The leave consists of a period not exceeding 11 weeks preceding the estimated date of birth, any period between the estimated date of birth and the actual date of birth, and a period of 6 weeks' notice immediately following the actual date of birth. The employee is required to give at least 15 weeks' notice to the employer and produce a medical certificate specifying the estimated date of birth. An employer and an employee may agree to reduce or increase the period of leave if, in the case of a reduction in the leave, a medical certificate is produced certifying that the health of the employee or the child will not be endangered. Upon the termination of maternity leave, the terms of the contract of service shall be so resumed that the wages, duties, benefits and position of the employee are not less beneficial than those that existed before the maternity leave began.

The period of employment after maternity leave shall be deemed to be continuous with the period worked before the maternity leave. An employer shall not dismiss an employee or give notice of dismissal to an employee because of absence by reason of maternity leave. The above provisions do not apply to a female employee employed as a domestic servant in any premises where board or lodging for less than 3 persons is provided for remuneration.

NOVA SCOTIA

GENERAL

LABOUR STANDARDS CODE (S.N.S. 1972, c. 10 as amended)

This Code provides for maternity leave for employees who have been in an employer's employ for one year or longer and who submit a medical certificate with the estimated date of delivery. Leave consists of 17 weeks commencing any time during the 11 weeks before delivery and ending at least 6 weeks after the delivery. Upon submission of a medical certificate this period may be shortened. An employee may be asked to commence leave if her work is affected by her condition. An employee shall resume work with no loss of seniority or benefits accrued prior to the commencement of leave. The above provisions do not apply to domestic servants in a private home or to students or practitioners of certain specified professions.

PUBLIC SERVICE

THE CIVIL SERVICE ACT (N.S. Reg. 1977)

Regulations made pursuant to this Act provide for maternity leave without pay for employees with at least one year's service. This leave consists of a maximum period of 18 weeks which may commence 11 weeks before the expected date of delivery or earlier if the employee's work is materially affected. A minimum of 7 weeks' leave must be taken after delivery, unless a medical certificate is provided certifying that the employee may return sooner. When the leave of absence terminates, the employee is entitled to resume work in the same position held prior to the commencement of leave, with no loss of seniority or benefits.

ONTARIO

GENERAL

THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT (S.O. 1974, c. 112 as amended)

This Act provides for pregnancy leave for an employee who has been employed by an employer for a period of at least 12 months and 11 weeks immediately preceding the estimated date of delivery, and who gives 2 weeks' notice in writing of the day she intends to commence her leave and provides a medical certificate giving an estimated date of delivery. The period consists of at least 17 weeks, or such shorter leave as the employee may request, commencing any time during the period of 11 weeks immediately preceding the estimated day of delivery. If the delivery is late, the employee is still entitled to 6 weeks' leave after the date of delivery. If delivery occurs before notice can be given, the employee must submit a medical certificate within 2 weeks. An employee may be asked to commence leave if her work is affected. An employee who returns to work after pregnancy leave must be reinstated to her position, or be provided with alternate work of a comparable nature at no less than her wages at the time her leave began, and without loss of seniority or benefits accrued prior to the commencement of her leave of absence. If she does suffer a loss she shall be compensated directly by her employer.

PUBLIC SERVICE

THE PUBLIC SERVICE ACT (0. Reg. 114-75)

Under regulations made pursuant to this Act a female employee who has completed more than one year of continuous service is entitled to take a leave of absence without pay and without accumulation of credits for the purpose of childbirth. This leave consists of a flexible 17-week period of up to 11 weeks immediately preceding the estimated date of delivery, and of at least 6 weeks after delivery. The employee may return earlier if she gives one week's notice of her intention to return to work and furnishes a medical certificate stating that she is able to resume her work. An employee returning to work after this leave is entitled to her former position and must

be paid at the step in her salary range that she had attained when the leave of absence was granted.

PRINCE EDWARD ISLAND

CIVIL SERVICE ACT (Reg. of P.E.I. c. C-9)

Under regulations made pursuant to this Act, a female employee may be granted leave of absence without pay for pregnancy for a period of 4 consecutive months. This period of leave shall not affect previously accumulated sick leave or vacation credits.

QUEBEC

GENERAL

GENERAL ORDINANCE No. 17, 1978 (O.C. 3500-78)

This Ordinance, made pursuant to the *Minimum Wage Act* - will remain in force unless amended or repealed by the new *Labour Standards Act*.

Provision is made for maternity leave for employees who have completed 20 weeks of service for the same employer during the 12 months preceding the date of the prior written notice. This notice must be given to the employer at least 3 weeks before the employee intends to begin maternity leave. The notice must be accompanied by a medical certificate stating the expected date of birth. The maternity leave period consists of 18 weeks that may be divided, at the employee's discretion, before and after the expected date of birth. The leave may only start as of the beginning of the 16th week preceding the date of birth. If the birth takes place after the expected date, the employee is automatically entitled to an extended maternity leave equal to the period of delay, unless the employee is able to benefit from at least 2 weeks of maternity leave. If working conditions are hazardous to the unborn child an employee may request, upon presentation of a medical certificate, to work at other tasks up to the time of her maternity leave. An employer has 8 days to conform with this request. If the employer fails to accommodate the employee, she is entitled to take special leave which ends upon commencement of maternity leave on the 8th week prior to delivery.

As well, the above provisions of the law provide for a leave entitlement of 5 weeks following stillbirth before the 20th week, 3 weeks' leave following a legal abortion before the 20th week, and extension of leave on medical grounds. The employer is required to give the employee 4 weeks' notice of the termination of leave and the employee is required to give a 2-week notice of her intention to return to work. The employer is required to reinstate the employee in her former position with all the rights and benefits which she would have been entitled to if she had continued to work. An employee who does not return to work at the end of her maternity leave is presumed to have resigned. The above provisions do not apply to certain persons employed on a farm or to domestic servants.

AN ACT RESPECTING LABOUR STANDARDS (S.Q. 1979 c. 45 as amended)

No employer may dismiss, suspend or transfer an employee on the grounds that such an employee is pregnant. The employer must, however, transfer a pregnant employee should the conditions of work pose any physical danger to her or her unborn child. This transfer may be refused by the employee if she has the support of a medical certificate.

AN ACT RESPECTING LABOUR RELATIONS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY (R.S.Q. c. R-20 as amended)

This Act provides for leave without pay for workers, up to a maximum of 2 days upon the birth of a child.

SASKATCHEWAN

GENERAL

THE LABOUR STANDARDS ACT (R.S.S. 1978, c. L-1 as amended)

Part IV of this Act provides for maternity leave for every employee who has been in the employment of her employer for a continuous period of 12 months or more, and who submits to her employer a notice in writing at least 4 weeks before she intends to commence the leave, and provides a medical certificate specifying the estimated date of birth. The maternity leave consists of a period not exceeding 18 weeks, commencing at any time during the period of 12 weeks immediately preceding the estimated date of birth. Where the actual date of birth is later than the estimated date of birth, the employee is entitled to not less than 6 weeks' leave after the actual date of birth. If both employer and employee agree, the employee may return earlier. Where an employee is unable for *bona fide* medical reasons to return to work after the expiration of her maternity leave, she is entitled to a further period of leave not exceeding 6 weeks, if she provides a medical certificate. When an employee's maternity leave has terminated, she is entitled to be reinstated in the position occupied by her at the time such leave commenced or in a comparable position with not less than the same wages and benefits she would have received if she had not been granted maternity leave, and with no loss of seniority or pension benefits. An employee must give her employer at least 14 days' notice of her intention to resume work after her maternity leave. An employer is prohibited from dismissing, laying off, suspending or otherwise discriminating against an employee by reason that she is pregnant, or is temporarily disabled because of pregnancy, or has applied for maternity leave. The above provisions do not apply to specified farm employees. (This Act also provides for paternity leave where the employee has worked 12 consecutive months and submits a written request for leave 4 weeks in advance. Leave consists of no more than 6 weeks to be taken any time in the 3 months before or after birth.)

PUBLIC SERVICE

THE PUBLIC SERVICE ACT (S. Reg. 234/74)

Under regulations made pursuant to this Act, an employee who has completed 12 consecutive months of employment, and who applies for leave at least one month in advance and provides a medical certificate specifying the estimated date of confinement, is entitled to maternity leave. This consists of a period not exceeding 3 months immediately preceding the estimated confinement date and a period not exceeding 3 months immediately after the actual date of birth. An employee who has completed 12 consecutive months may not be dismissed or laid off solely because she is pregnant or has applied for maternity leave. An employee shall be reinstated in the same position as before the commencement of maternity leave.

COLLECTIVE AGREEMENTS

Unionized employees are frequently beneficiaries of maternity leave provisions in their respective collective agreements. These terms often match or exceed the provisions under federal or provincial legislation. For more up to date and more specific information on the availability of maternity leave under a collective agreement, readers should contact their collective bargaining agent. For general information concerning the various kinds of provisions relating to maternity leave found in collective agreements, the reader should contact the Industrial Relations Information Service, Labour Canada, Ottawa, Ontario K1A 0J2 (819) 997-3117.

IV. LEGISLATION PROVIDING FOR LEAVE FOLLOWING THE ADOPTION OF A CHILD

FEDERAL

PUBLIC SERVICE

DIRECTIVE GOVERNING LEAVE FOR FAMILY RESPONSIBILITIES (520-2/520-3) Annex A

Adoption leave is available under this directive to employees who are excluded from the provisions in their collective agreement. Leave must be requested 4 weeks in advance and commences on the day the employee accepts custody of the child. Leave may last no longer than 26 weeks and does not affect pay increments. If both mother and father are employees of the federal public service, their leave combined cannot exceed 26 weeks.

ALBERTA

PUBLIC SERVICE

PUBLIC SERVICE ACT (R.S.A. 1970, c. 298 as amended)

The Public Service Benefits Regulation (O.C. 850/80) and the Management Employees' Regulation (O.C. 547/80) both provide for leave of up to 6 months upon the adoption of a child, provided reasonable notice has been given and the employee has worked one year or more or is on permanent appointment.

BRITISH COLUMBIA

PUBLIC SERVICE

PUBLIC SERVICE ACT (B.C. Reg. 508/79)

Under a regulation made pursuant to this Act, an employee who has completed an initial probationary period may take leave without pay for a period of up to 6 months following the adoption of a child, without loss of classification or benefits. If both parents are employed by the public service, only one parent is eligible.

MANITOBA

PUBLIC SERVICE

CIVIL SERVICE ACT (R.S.M. 1970, c. C-110 as amended)

Under regulations made pursuant to this Act, an employee who has adopted a child may be granted, upon written request, leave without pay for up to a maximum of 10 weeks to commence immediately following the date of adoption. The employee may be required to furnish proof of adoption.

NOVA SCOTIA

GENERAL

LABOUR STANDARDS CODE (S.N.S. 1972, c. 10 as amended)

This Code provides for leave upon adoption of a child five years of age or under. This consists of leave of absence for the week in which the adopted child comes into full care of the employee, and such additional weeks, up to four, as the employee requests. This does not apply to domestic servants in a private home and students in training for certain specified professions.

PUBLIC SERVICE

CIVIL SERVICE ACT (N.S. Reg. 1977, p. 66)

Regulations made pursuant to this Act provide for a female employee to take leave without pay for up to 4 weeks upon adoption of a child five years of age or younger. When the leave period terminates, the employee shall resume work in the same position which she held prior to the commencement of the leave.

ONTARIO

PUBLIC SERVICE

THE PUBLIC SERVICE ACT (O. Reg. 114-75)

Under regulations made pursuant to this Act, an employee who has completed more than one year of continuous service may be granted leave of absence for a period of up to 6 weeks for the purpose of the adoption of a child.

QUEBEC

GENERAL

AN ACT RESPECTING LABOUR STANDARDS (S.Q. 1975 c. 45 as amended)

Under the provisions for Absence on Special Occasions, an employee may be absent from work, without pay, for 2 days upon the birth or adoption of a child.

SASKATCHEWAN

GENERAL

LABOUR STANDARDS ACT (R.S.S. 1978, c. L-1 as amended)

This Act provides for leave upon the adoption of a child for every employee who has worked 12 consecutive months in a position and who submits a written request 4 weeks in advance of the date of adoption. The leave period, of not more than 6 weeks' duration, is available commencing on the date of adoption.

V. BENEFIT REGULATIONS PERTAINING TO WOMEN

UNEMPLOYMENT INSURANCE RATES OF PREMIUMS, 1981.
(Order pursuant to Unemployment Insurance Act, 1971, SOR/80-805)

As of January 1, 1981, maximum insurable earnings increased to $315 from $290 a week. As a result, the maximum unemployment insurance benefit increased to $189 from $174 a week. Also, the qualifications for part-time workers have undergone substantial changes. A person who works at least 15 hours a week, or whose earnings are at least equal to 20 per cent of the maximum insurable earnings ($63 a week) is now eligible for benefits.

Before this amendment, part-time employees were required to work at least 20 hours per week and earn at least 30 per cent of the maximum insurable earnings in order to receive unemployment benefits. A reduction in minimum hours from 20 to 15 per week, extends coverage to approximately 300 000 additional part-time workers.

CANADIAN HUMAN RIGHTS BENEFITS REGULATIONS (SOR/80-68, January 11, 1980)

These regulations made pursuant to the Canadian Human Rights Act, define the circumstances under which provisions of pension and insurance schemes may or may not make distinctions on the basis of sex, age, marital status or physical handicap. For women, the most important feature of these regulations is the provision concerning the 'money purchase' type of pension plan. Under this type of plan the employer, and usually the employee, contribute on an equal basis, which is generally in the form of a designated percentage of the employee's earnings. The accumulated contributions together with the interest are used to provide pensions at levels determined by the experience of the fund.

Under these regulations, equal annuity payments must be made on retirement to male and female employees of the same age and earning the same salary. This applies even where the longer life expectancy of women necessitates higher contributions by the employer to allow for equal payment to male and female employees through their retirement years.

VI. LEGISLATION PERTAINING TO HOURS OF WORK SPECIFICALLY FOR EMPLOYED WOMEN

MANITOBA

THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT (RSM 1970 c. E-110 as amended)

Under regulations made pursuant to this Act, employers must provide, for women employees whose work begins or ends between midnight and 6 a.m., adequate transportation without cost to the employee, between her residence and place of employment.

SASKATCHEWAN

THE LABOUR STANDARDS ACT (S. Reg. 203/80)

An order made pursuant to this Act provides that women in hotels, restaurants, educational institutions, hospitals and nursing homes who work between the hours of 12:30 a.m. and 7 a.m. must be provided free transportation to their homes by their employers.

VII. LEGISLATION AFFECTING THE HEALTH AND SAFETY OF EMPLOYED WOMEN

ALBERTA

Regulations amending regulations respecting the installation and use of medical, dental, veterinary and paramedical X-Ray equipment (Alta., Reg. 242/77).

This Act outlines the degrees of radiation exposure in the abdomen area acceptable for female workers, when the woman is:

a) capable of becoming pregnant (1.3 rems per 13-week period)

b) known to be pregnant (1 rem for duration of pregnancy)

BRITISH COLUMBIA

FACTORY ACT (R.S.B.C. 1979, c. 118 as amended)

This Act provides that in a factory, shop or office where 10 or more female employees are employed, the employer must provide a rest room affording reasonable privacy, together with one or more couches or chairs.

The Act also provides that where, in the opinion of an inspector, the work in which female employees are engaged in a factory can be effectively performed while the female employees are seated, then upon being directed by an inspector, the employer must provide seats. In addition, when female employees are employed in work that necessitates continuous standing on hard surfaced floors, the employer is required to provide resilient material satisfactory to the inspector appointed under the Act.

MANITOBA

THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT (R.S.M. 1970, c. E-110, as amended)

Under regulations made pursuant to this Act, no employer shall require or permit any child, adolescent, or female employee to lift articles of such weight that an excessive strain may be imposed on the employee.

WORKPLACE SAFETY AND HEALTH ACT (R.S.M. 1978, c. 49 as amended)

Under regulations made pursuant to this Act, where 10 or more females are employed, the employer is required to provide a rest room or other space affording reasonable privacy, together with one or more couches or cots and chairs, satisfactory to the Minister.

NEWFOUNDLAND

RADIATION HEALTH AND SAFETY REGULATIONS (Nfld. Reg. 36/81, 1981)

This regulation was made pursuant to the Radiation Health and Safety Act and it specifies the conditions for radiation exposure. It provides that a radiation worker technician in training or student who is suspected or known to be pregnant, shall not, while occupied in their duties, receive a dose to the abdomen in excess of 500 millirem during the remainder of her pregnancy. This regulation also stipulates the operating procedures for medical radiation equipment which must ensure proper gonodal shielding and all means of protection to women in the reproductive age group or who are known to be pregnant.

NOVA SCOTIA

INDUSTRIAL SAFETY REGULATIONS (1969)

Under these regulations, where 10 or more females are employed, the employer is required to provide a rest room or other space affording reasonable privacy, together with one or more couches or cots and chairs.

RADIATION EMITTING DEVICES REGULATIONS (N.S. Reg. 14/81, 1981)

This regulation states that women of reproductive capacity should be occupationally employed only under conditions where the dose to the abdomen is limited to not more than 1.3 rems, per 13 weeks. When pregnancy is diagnosed the dosage may not exceed 1.5 rems for the remainder of the pregnancy.

ONTARIO

INDUSTRIAL ESTABLISHMENT REGULATIONS (1979)

Under these regulations, where 10 or more employees are employed, the employer is required to provide a rest room or other space affording reasonable privacy, together with one or more couches or cots and chairs.

PUBLIC HEALTH ACT (P.R.O. 1970, Reg. 721 as amended)

A regulation made pursuant to this Act provides that no owner of an X-Ray source shall employ as an X-Ray worker any person who is known to be pregnant unless the dose receivable by such a person is limited according to Appendix A of the Act. This outlines the limit for women in childbearing years as well as those currently pregnant. The limitations are as follows:

a) maximum dosage (to pelvic and abdominal region) for pregnant workers: 1 rem for duration of pregnancy;

b) maximum dosage (to pelvic and abdominal region) for workers in childbearing years: 1.3 rems per 13-week period.

PRINCE EDWARD ISLAND

WORKMEN'S COMPENSATION ACT (P.E.I. Reg. Royal Gazette, Feb. 1, 1975)

An Industrial Safety Regulation amendment made pursuant to this Act states that workmen assigned to handle material shall be instructed on how to lift and carry materials on an individual basis, the overriding factor being the physical condition of each worker including sex and age when relevant.

QUEBEC

AN ACT RESPECTING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (S.Q. 1979 c. 63)

Upon the submission of a medical certificate attesting to a danger to herself or the unborn child, a pregnant employee may request re-assignment to work she can reasonably perform. If this request is not complied with immediately, the employee may stop working until she is re-assigned or, if this is not possible, until the date of delivery. An employee exercising the rights to job re-assignment shall retain the rights and benefits of her regular employment. After leave, the employee must be returned to her regular job with the same benefits.

Under this Act, an employee may also request re-assignment if a medical certificate is presented stating danger to the child the employee is breast-feeding. If this re-assignment is delayed she may stop working until she receives such re-assignment or until the child is weaned.

SASKATCHEWAN

RADIATION HEALTH AND SAFETY ACT (R.S.S. 1978, c. R-1)

A regulation made pursuant to this Act provides that an occupational worker, radiation technician in training, or student who is pregnant shall not, while being occupied in these positions, receive a dose in excess of one rem to the abdominal region during the remaining period of pregnancy. As well, it requires an employee to report any suspected pregnancy to her employer.

VIII. LEGISLATION CONCERNING DOMESTIC WORKERS

FEDERAL

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION POLICY (April, 1981)

Employment and Immigration Minister, Lloyd Axworthy, announced several changes that will improve the conditions of foreign domestics in Canada. As a result of these changes, temporary domestic workers who lose their jobs through no fault of their own would be given the opportunity to seek further employment as domestics in Canada while in Canada and would have Canada Manpower Employment Centre placement services made available to them.

As well, domestic workers and their employers must have a clear contract of employment which should assist them in seeking protection under the law.

MANITOBA

WAGES RECOVERY ACT (R.S.M. 1970, c. W-10)

Under this Act, a domestic worker can file for an order to recover wages which are in arrears. The employer has 10 days in which to pay the sum or a notice will be given stating a time and place where the case may be heard. The employer who fails to prove just cause for delay in payment may be committed to jail. This does not extinguish the right to enforce payment of the amount in question and costs.

ONTARIO

DOMESTICS AND NANNIES REGULATION (O. Reg. 1013/80)

This regulation was made pursuant to the Employment Standards Act, 1974, and it defines a domestic as a person who works in a household for more than 24 hours a week. A nanny is a worker who lives at the place of employment and who rears a child who is a member of the household. The nanny must be qualified for such work either through formal training or experience equivalent to formal training. A contract or arrangement for the services of a domestic or nanny shall provide that the wages for such services shall not be less than,

a) 24 $ a day;

b) 132 $ a week; or

c) 568 $ a month.

In the absence of a contract or arrangement, a householder shall pay a domestic or nanny not less than 3 $ an hour. The regulation also provides for the rates for room and board to be charged to live-in workers. Allowances are also made for mandatory free time and the overtime payable should a worker perform duties during this allocated time.

QUEBEC

REGULATION RESPECTING THE WORKING CONDITIONS OF CERTAIN EMPLOYEES (GAZETTE OFFICIELLE DU QUÉBEC, APRIL 16, 1980, Vol. 112, No. 18, Part 2) (O.C. 755-80)

This regulation was made pursuant to the *Act Respecting Labour Standards* and provides minimum wage standards, overtime and average workweek standards, as well as maximum room and board deductions allowed for domestic workers.

IX. LEGISLATION CONCERNING APPRENTICESHIP

YUKON TERRITORY

APPRENTICESHIP TRAINING REGULATION (C.O. 1970/191, as amended)

Subsistance allowance rates for apprentices are:

a) Single: 37 $/week
b) Single (living away from home): 52 $/week
c) Married (no dependents): 57 $/week
d) Married (no dependents/living away from home): 72 $/week

Females working as apprentices having married status may only qualify under sections a) and b) of this schedule. At the time of writing, this regulation was under review, and will possibly be repealed.

B. INTERNATIONAL INSTRUMENTS AFFECTING THE STATUS OF WOMEN, ADOPTED BY THE GENERAL ASSEMBLY OF THE UNITED NATIONS AND ITS SPECIALIZED AGENCIES

1. CHARTER OF THE UNITED NATIONS

The Charter of the United Nations was adopted on June 26, 1945 by the United Nations Conference on International Organization held in San Francisco, U.S.A. It consists of the basic international agreement pursuant to which the United Nations Organization was established. Among the purposes and principles set out in the Charter is the achievement of international co-operation in promoting and encouraging respect of human rights and fundamental freedoms for all without distinction, including distinction as to sex. The Charter provides for the establishment of Commissions under the Economic and Social Council (under which subsequently the Commission on the Status of Women was set up). Discrimination on grounds of sex with regard to eligibility for participation in the United Nations itself and any of its subsidiary organs is also prohibited.

II. INTERNATIONAL DECLARATIONS

1. UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS

The Universal Declaration of Human Rights was adopted on December 10, 1948. Although the Declaration does not have the binding effect of an international treaty, it was described in the Proclamation of Tehran of 1968 as a "common understanding of the peoples of the world concerning the inalienable and inviolable rights of all members of the human family and constitutes an obligation for the members of the international community." The Declaration fortifies the recognition of equal rights set out in the Charter of the United Nations. Each of the rights set out in its provisions, including the right to equality before the law, applies to every individual without discrimination on grounds of sex.

2. DECLARATION ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN

The Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women was adopted on November 7, 1967 by the General Assembly of the United Nations. It is directly related to the Charter of the United Nations, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenants on Human Rights, and other instruments of the United Nations and the specialized agencies that relate to the matter of the equality and rights of women. It brings together in one single Declaration matters pertaining to political, social, economic and cultural rights. The United Nations Commission on the Status of Women, at its session held early in 1972, recommended, and the Economic and Social Council subsequently endorsed, the suggestion that the Commission study the feasibility of drafting an International Convention prescribing the principles enunciated in the Declaration.

3. DECLARATION ON EQUALITY OF OPPORTUNITY AND TREATMENT FOR WOMEN WORKERS

The Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers was adopted by the International Labour Conference at its 60th session in Geneva, 1975. It has a basis in the Universal Declaration of Human Rights and emphasizes women's right to work. The Declaration outlines revisions and stipulations concerning laws and customs, education, support services, equal pay and social attitudes. The Declaration is a kind of Charter of Rights of women workers that recalls the fundamental principles on which a social policy aimed at them should be based. Among the fundamental rights of women, the Declaration refers to the right to work as the inalienable right of every human being. The Declaration also lists series of measures, revisions and stipulations concerning laws and regulations, education, training, equal pay, social services and social attitudes that should be adopted to improve the position of women in society.

III. INTERNATIONAL COVENANTS AND CONVENTIONS

1. INTERNATIONAL COVENANT ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS

2. INTERNATIONAL COVENANT ON CIVIL AND POLITICAL RIGHTS AND OPTIONAL PROTOCOL

These two International Covenants were adopted by the General Assembly on December 16, 1966. Both covenants contain provisions by which the state parties undertake to ensure the equal rights of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights and of all civil and political rights respectively. They both make provisions for the guarantee that the rights enunciated in them shall be exercised without distinction, including distinction on grounds of sex.

Canada ratified these Covenants on May 19, 1976.

3. CONVENTION ON POLITICAL RIGHTS OF WOMEN

This Convention was adopted by the General Assembly on December 20, 1952, having been originally recommended by the United Nations Commission on the Status of Women and subsequently endorsed by the Economic and Social Council. The Convention implements the principle set out in the United Nations Charter of equality of rights for men and women in the enjoyment and exercise of political rights. It gives entitlement to women to vote on equal terms with men without any discrimination, and establishes the principle that women shall be eligible, on equal terms with men, to hold office and to exercise all public functions established by national law.

Canada ratified this Convention on January 30, 1957.

4. CONVENTION ON NATIONALITY OF MARRIED WOMEN

This Convention was adopted by the General Assembly on January 29, 1957. It was originally recommended by the Commission on the Status of Women and endorsed by the Economic and Social Council. It makes provisions for the principle set out in the Universal Declaration of Human Rights to the effect that everyone has the right to a nationality, and that no one shall be arbitrarily deprived of nationality or denied the right to change nationality. Provisions are made for nationality rights on marriage, so that a wife is not automatically affected by the nationality or change of nationality of her husband. It also deals with the question of the wife's nationality in the event of the dissolution of marriage.

Canada ratified this Convention on October 21, 1959.

5. CONVENTION ON CONSENT TO MARRIAGE, MINIMUM AGE OF MARRIAGE AND REGISTRATION OF MARRIAGES

This Convention was adopted by the General Assembly on November 7, 1962. It was originally recommended by the Commission on the Status of Women and endorsed by the Economic and Social Council. It established, as a basic principle, that no marriage shall be legally entered into without the full and free consent of the parties concerned, and that a minimum age for marriage should be specified in national law. It also provides for the official registration of marriages by the competent authority.

Canada has not yet ratified this Convention.

6. CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN

This Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women was introduced because, despite the various resolutions, declarations and recommendations adopted by the United Nations and other specialized agencies, extensive discrimination against women continues to exist. The member states are called upon to ensure the equality of men and women in political, economic, social, cultural, civil or any other fields.

Canada ratified this Convention on December 10, 1981.

IV. CONVENTIONS ADOPTED BY THE SPECIALIZED AGENCIES

1. UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (UNESCO)

Convention against Discrimination in Education.

This Convention was adopted by the General Conference of UNESCO on December 14, 1960. It prohibits discrimination in education of any type or at any level on a number of grounds, including sex. Discrimination is defined to include any distinction, exclusion, limitation or preference that has the purpose or effect of nullifying or impairing equality of treatment in education. Persons may not be deprived of access to education of any type or at any level. No person may be limited to education of an inferior standard, nor may separate educational systems or institutions be maintained specifically for persons identified by race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, economic condition or birth.

Canada has not ratified this Convention.

2. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO)

Since the International Labour Organization is one of the few international organizations dating back to the years immediately following the First World War, the international instruments that it has adopted in the form of Conventions and Recommendations make up an International Labour Code commenced in 1919. The Recommendations for the most part consist of international standards more advanced than those set out in the Conventions; the Conventions are subject to ratification by member states that are answerable to the ILO for the maintenance of the standards set out in the ratified Convention. The Conventions generally deal with standards in the fields of social security, occupational safety and health, hours of work, vocational guidance and training, employment policy, and freedom of association. The Conventions affect all workers, men and children as well as women workers. In addition to the general Conventions, however, there are a small number of "promotional" and "protective" Conventions that apply specifically to women workers. The "promotional" Conventions are designed to overcome economic and social discrimination against working women; and the "protective" Conventions were originally designed to provide special protection for women workers in the absence of adequate general health and welfare standards. Some countries now consider that the "protective" legislation designed solely for women workers is, in the main, a hindrance to the achievement of the goals set out in the "promotional" instruments. In their view, health and welfare measures, where required, should be equally available for men and women workers alike. Standards for maternity protection are not included in this category, as women's reproductive role is considered to be a social function requiring special treatment.

(i) "PROMOTIONAL" CONVENTIONS

(a) Equal Remuneration Convention (No. 100) adopted in 1951.

This Convention promotes the application of the principle of equal remuneration regardless of sex for work of equal value. In order to devise the means for assessing the value of work, it is proposed that measures be taken to promote the appraisal of jobs on the basis of work to be performed. The principle of equal pay for work of equal value may be applied either by national laws, legally established or recognized machinery for fixing wages, collective agreements, or by a combination of these methods.

Canada ratified this Convention on November 16, 1972.

(b) Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) adopted in 1958

This Convention lays down the broad principle of non-discrimination in employment and occupation, including vocational training, on a number of grounds, including sex.

Canada ratified this Convention on November 26, 1964.

(c) Employment Policy Convention (No. 122) adopted in 1964

This Convention does not apply specifically to women but it has a special relevance in view of the general principles enunciated in it. These include the principle of stimulating economic growth and development by an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment. With regard to the freedom of choice of employment, it is a requirement that the fullest possible opportunity should be provided for each worker to qualify for and use individual skills in a job, irrespective of sex.

Canada ratified this Convention on September 16, 1966.

(d) Convention on the Equality of Opportunity and Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (adopted in 1981)

This new instrument is historic in nature, in that it formalizes the fact that not only women, but both women *and* men have family responsibilities, whether that responsibility involves children or adult members of the family who need support. It is now acknowledged that all women work. Some may work for pay. Indeed, many women must work for pay, and it is their inalienable right to do so. This Convention states that it shall be an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged in or wish to engage in gainful employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

Canada was one of the Member States involved in the adoption of this Convention. (This new instrument supersedes Recommendation 123: Employment of Women with Family Responsibilities, 1965.)

(ii) "PROTECTIVE" CONVENTIONS

(a) Maternity Protection Conventions (Nos. 3 and 103) adopted in 1919 and 1952

Maternity protection was the subject of one of the first Conventions adopted by the ILO. It established the principle of requiring statutory provisions in matters of maternity leave and maternity benefits for working women. The standards set out in the Conventions include maternity leave for periods of not less than 6 weeks before and 6 weeks after confinement, cash and medical benefits, and nursing breaks.

Canada has not ratified this Convention (103) which, in the view of a number of industrialized countries, should be reviewed in the light of modern conditions.

(b) Night Work (Women) Conventions (Nos. 4, 41 and 89) adopted in 1919, 1934 and 1948

International action to prohibit the employment of women at night was taken as long ago as 1905 before labour standards generally were widely applied. Thus, one of the first Conventions on this subject adopted by the ILO implemented an earlier Convention adopted in 1905 by a technical and diplomatic conference set up on the initiative of the Government of Switzerland through an international association for labour legislation. The ILO Conventions prohibiting the employment of women in industry during the night, are defined to mean a period of 11 consecutive hours, including the hours between 10 in the evening and 7 in the morning. Certain exemptions are permitted; in addition, the prohibition does not affect supervisory staff or women employed in health and welfare services.

Canada has not ratified this Convention (89) which, in the view of a number of industrialized countries, should be reviewed in the light of modern conditions.

(c) Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102) adopted in 1952

This Convention sets out a broad range of minimum standards in the social security field including standards relating to women in the event of widowhood or maternity. They also apply to women who are breadwinners. There is provision for equality of treatment as between national and non-national residents; but there is no provision for equality of treatment as between men and women.

Canada has not ratified this Convention.

***(d) White Lead (Painting) Convention (No. 13) adopted in 1921**

This Convention defines the permissible limits for the use of white lead, sulphite of lead and all products containing these pigments, and includes a prohibition of the employment of women in such processes.

Canada has not ratified this Convention.

***(e) Benzene Convention (No. 136) adopted in 1971**

This Convention sets standards of employment for workers engaged in occupations that involve exposure to hazards of poisoning arising from benzene. The employment of women who are medically certified as pregnant and of nursing mothers is prohibited in such processes.

Canada has not ratified this Convention.

(f) Maximum Permissible Weight Convention (No. 127) adopted in 1967

This Convention prohibits any worker from being required or permitted to carry or lift a load which, by reason of its weight, might jeopardize health or safety. In addition to this, however, it also limits for women the maximum weight of manual transport of loads to levels of substantially less than that permitted for adult male workers.

Canada has not ratified this Convention.

(iii) RECOMMENDATIONS

There are a number of Recommendations adopted by the ILO, many of which provide for higher standards than those set out in the relevant Conventions. In other instances, a Recommendation may be adopted without proceeding with the adoption of a Convention. These instruments have no binding force. The following Recommendation is of particular interest in connection with the employment of women, since it became the basis of the Convention concerning Workers with Family Responsibilities which was adopted in 1981.

(a) Recommendation on the Equality of Opportunity and Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (adopted in 1981)

This Recommendation sketches out detailed provisions in the form of legislation, policies and programs which would facilitate the implementation of effective equality of opportunity and treatment for *both* men and women workers: workers with family

---

*Although Canada has not ratified these conventions, readers interested in these topics should consult the Occupational/Health and Safety Legislation in their jurisdiction. Canada may have complied, through regulation, with some of the International Conventions.

responsibilities, whether this responsibility involves children or adult members of the family who need support. The adoption of this new ILO instrument indicates that, at long last, the workplace acknowledges the need to evolve and to assist employees in reconciling their employment and family-related obligations.

(iv) RESOLUTIONS

Resolutions adopted by the Conference deal with questions of economic and social policy. Some of these resolutions deal wholly or in part with problems of working women.

(a) Resolution concerning Conditions of Employment of Domestic Workers

This Resolution was adopted by the International Labour Conference at its 49th session in Geneva, 1965. It sets out protective measures to be implemented in order to ameliorate the working and living conditions of domestic workers who, in many cases, are either inadequately protected by legislation or not protected at all. The Resolution provides for an increase in efforts to introduce policies on hours of work, conditions of employment and training.

(b) Resolution concerning Part-time Employment

This Resolution was adopted by the International Labour Conference in 1964. It outlines safeguards that should exist in social legislation and collective agreements. It recognizes that part-time work can be of particular interest to women with family responsibilities.

(c) Resolution on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers

With a view to promoting equality, the plan of action on this Resolution requests member states to undertake specific action, within the framework of national development planning, to underline education, training and employment on the basis of equal access and to set up effective machinery on a tripartite basis. This plan also states that such action, with the participation of women, should be planned, simulated and evaluated. It also recommends that in the light of up to date scientific knowledge and technological advancement, all protective legislation applying to women should be reviewed, revised, supplemented and/or extended to all workers, and then retained or repealed according to national circumstances. The plan of action also refers to specific action that should be taken by the ILO at the regional and international levels to promote the application of the measures proposed above.

(d) Resolution Concerning Remuneration

The Resolution Concerning Remuneration was adopted in 1970 at the ninth conference of American States Members of the ILO. It deals specifically with members of the American countries, and expounds on the need for overall policies for economic and social development. This Resolution emphasizes the need for wage policies which apply to all workers without discrimination and contains an 'equal pay for work of equal value' clause.

APPENDIX A

Names and addresses of the administering authorities for federal and provincial legislation.

FEDERAL

CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

Canadian Human Rights Commission,
257 Slater Street,
OTTAWA, Ontario
K1A 1E1

UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT, 1971

Employment Division,
Employment and Immigration Canada,
OTTAWA, Ontario
K1A 0S9

FAIR WAGES AND HOURS OF LABOUR ACT

Director,
Employment Relations and
Conditions of Work Branch,
Labour Canada,
OTTAWA, Ontario
K1A 0J2

PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT

Chairman,
Public Service Commission,
L'Esplanade Laurier,
300 Laurier Avenue West,
OTTAWA, Ontario
K1A 0M7

CANADA LABOUR CODE

Director,
Employment Relations and
Conditions of Work Branch,
Labour Canada,
OTTAWA, Ontario
K1A 0J2

DIRECTIVE ON LEAVE FOR FAMILY RESPONSIBILITIES

Treasury Board Secretariat,
Place Bell Canada,
OTTAWA, Ontario
K1A 0R5

ALBERTA

INDIVIDUAL'S RIGHTS PROTECTION ACT

Director,
Alberta Human Rights Commission,
501, 10053-111 Street,
EDMONTON, Alberta
T5K 2H8

PUBLIC SERVICE ACT

Public Service Commission,
Personnel Administration Office,
1121, Jarvis Building,
9925-107 Street,
EDMONTON, Alberta
T5K 2H9

ALBERTA LABOUR ACT

Alberta Department of Labour,
10808-99 Avenue,
EDMONTON, Alberta
T5K 0G5

RADIATION PROTECTION ACT

Legislative Bldg., Room 203,
EDMONTON, Alberta
T5K 2B6

BRITISH COLUMBIA

HUMAN RIGHTS CODE OF BRITISH COLUMBIA

Human Rights Branch,
Ministry of Labour,
Parliament Buildings,
VICTORIA, B.C.
V8V 1X4

PUBLIC SERVICE ACT

Public Service Commission,
Parliament Buildings,
VICTORIA, B.C.
V8V 1X4

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

Director,
Labour Standards Branch,
Ministry of Labour,
Parliament Buildings,
VICTORIA, B.C.
V8V 1X4

FACTORY ACT

Director,
Safety and Health Branch,
Ministry of Labour,
4946 Canada Way,
BURNABY, B.C.
V5G 4G6

MANITOBA

HUMAN RIGHTS ACT

Executive Director,
Human Rights Commission,
200-323 Portage Avenue,
WINNIPEG, Manitoba
R3B 2C1

CIVIL SERVICE ACT

Commissioner,
Civil Service Personnel,
Administration,
935-155 Carlton Street,
WINNIPEG, Manitoba
R3C 3H8

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

Director,
Employment Standards Branch,
Department of Labour and Manpower,
609-401 York Avenue,
WINNIPEG, Manitoba
R3C 0P8

WORKPLACE SAFETY AND HEALTH ACT

Director,
Workplace Safety and Health Division,
316-401 York Avenue,
WINNIPEG, Manitoba
R3C 0P8

NEW BRUNSWICK

HUMAN RIGHTS CODE

Chairman,
Human Rights Commission,
Box 6000,
FREDERICTON, N.B.
E3B 5H1

FINANCIAL ADMINISTRATION ACT

Director,
Personnel Policy Division,
Department of Treasury Board,
Centennial Building,
FREDERICTON, N.B.
E3B 5H1

MINIMUM EMPLOYMENT STANDARDS ACT

Director,
Employment Standards,
Department of Labour and Manpower,
Chestnut Complex,
470 York Street,
P.O. Box 6000,
FREDERICTON, N.B.
E3B 5H1

NEWFOUNDLAND

LABOUR STANDARDS ACT

Director,
Labour Standards Division,
Department of Labour and Manpower,
Confederation Building,
ST. JOHN'S, Newfoundland
A1C 5T7

NEWFOUNDLAND HUMAN RIGHTS CODE

Director,
Human Rights Division,
Department of Justice,
Confederation Building,
P.O. Box 4750,
ST. JOHN'S, Newfoundland
A1C 5T7

NORTHWEST TERRITORIES

FAIR PRACTICES ORDINANCE

Fair Practices Officer,
Department of Justice and Public Services,
Government of the Northwest Territories,
YELLOWKNIFE, N.W.T.
X1A 2L9

NOVA SCOTIA

HUMAN RIGHTS ACT

Chairman,
Human Rights Commission,
Lord Nelson Arcade,
P.O. Box 2221,
HALIFAX, N.S.
B3J 3C4

CIVIL SERVICE ACT

Civil Service Commission,
P.O. Box 943,
HALIFAX, N.S.
B3J 2V9

LABOUR STANDARDS CODE

Director,
Labour Standards,
Department of Labour and Manpower,
5151 Terminal Road, 6th Floor,
P.O. Box 697,
HALIFAX, N.S.
B3J 2T8

HEALTH ACT

Joseph Howe Bldg., 8th Floor,
P.O. Box 488, Hollis Street,
HALIFAX, N.S.
B3J 2R8

ONTARIO

ONTARIO HUMAN RIGHTS CODE

Chairman,
Ontario Human Rights Commission,
Room M-1-59A, MacDonald Block,
Queen's Park,
TORONTO, Ontario
M7A 1A2

PUBLIC SERVICE ACT

Civil Service Commission,
3rd Floor, Frost Bldg. South,
7 Queen's Park Crescent East,
TORONTO, Ontario
M7A 1Z5

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

Director,
Employment Standards Branch,
Ministry of Labour,
400 University Avenue,
TORONTO, Ontario
M7A 1T7

PUBLIC HEALTH ACT

Hepburn Block,
Queen's Park,
TORONTO, Ontario
M7A 1S2

PRINCE EDWARD ISLAND

HUMAN RIGHTS ACT

Chairperson,
Human Rights Commission,
180 Richmond Street,
Prince House Annex,
Room 4,
P.O. Box 2000,
CHARLOTTETOWN, P.E.I.
C1A 7N8

CIVIL SERVICE ACT

Director,
Civil Service Commission,
Shaw Building,
73 Rochford Street,
Box 2000,
CHARLOTTETOWN, P.E.I.
C1A 7N8

WORKMEN'S COMPENSATION ACT

Department of Labour,
P.O. Box 2000,
CHARLOTTETOWN, P.E.I.
C1A 7N8

QUÉBEC

CHARTER OF HUMAN RIGHTS AND FREEDOMS

Human Rights Commission,
360 ouest, rue Saint-Jacques,
Mezzanine,
MONTRÉAL (Québec)
H2Y 1P5

CIVIL SERVICE ACT

Public Service Commission,
1052, rue Conroy,
QUÉBEC (Québec)
G1R 4Z9

MINIMUM WAGE ACT
LABOUR STANDARDS ACT
ACT RESPECTING LABOUR RELATIONS
IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY

Travail et main-d'oeuvre,
425, rue Saint-Amable,
QUÉBEC (Québec)
G1R 4Z1

AN ACT RESPECTING OCCUPATIONAL
HEALTH AND SAFETY

Occupational Health and Safety Commission,
524 Bourdages,
P.O. Box 1200,
QUÉBEC (Québec)
G1R 7E2

SASKATCHEWAN

SASKATCHEWAN HUMAN RIGHTS CODE

Chairperson,
Human Rights Commission,
8th Floor,
Canterbury Towers,
224-4th Avenue South,
SASKATOON, Saskatchewan
S7K 5M5

MATERNITY LEAVE AND EQUAL PAY

Director,
Women's Division,
Department of Labour,
1914 Hamilton Street,
REGINA, Saskatchewan
S4P 4V4

LABOUR STANDARDS ACT
RADIATION HEALTH AND SAFETY ACT

Department of Labour,
1914 Hamilton Street,
REGINA, Saskatchewan
S4P 4V4

PUBLIC SERVICE ACT

Director,
Administration Branch,
Public Service Commission,
3211 Albert Street,
REGINA, Saskatchewan
S4S 5W6

YUKON TERRITORY

FAIR PRACTICES ORDINANCE
LABOUR STANDARDS ORDINANCE
APPRENTICESHIP TRAINING ORDINANCE

Labour Standards Advisory Board,
Box 2703,
WHITEHORSE, Yukon
Y1A 2C6

APPENDIX B

MINIMUM HOURLY WAGE RATES

The following rates are those in effect as of October 1, 1981. It is to be noted, however, that these rates change frequently. For specific information the reader should contact the appropriate government directly.

JURISDICTION	YOUNG WORKERS		HOURLY RATE[a] FOR EXPERIENCED WORKERS
	HOURLY RATE[a]	REFERENCE AGE OF EMPLOYEE	
	$	(under...years)	$
Federal	3.25	17	3.50
Alberta	3.65 3.00[b]	18 18	3.80
British Columbia	3.00	17	3.65
Manitoba	3.10	18	3.55
New Brunswick	*	*	3.35
Newfoundland	*[d]	16	3.45
Nova Scotia	3.00	18	3.30
Ontario	2.65	18	3.50
Prince Edward Island	2.80	18	3.30
Quebec	3.54	18	4.00
Saskatchewan	*[b]	*	4.00 (4.25 as of January 1982)
Northwest Territories	2.95	17	3.50
Yukon Territory	*	*	3.60

*no special rate for young workers

[a]rates in effect as of October 1981

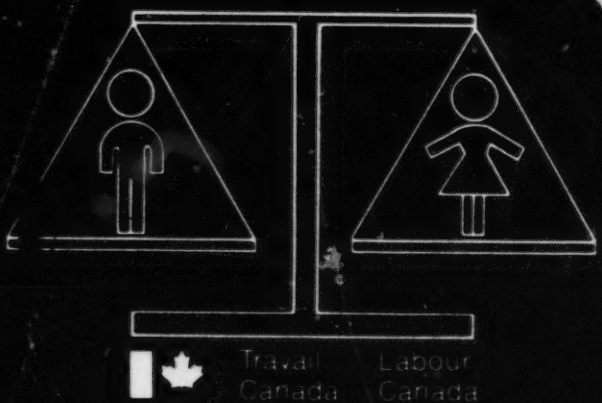
[b]applies only to students employed part-time

[c]applies only to students employed 28 hours or less a week or during holidays

[d]no fixed rate to young workers, however no one under the age of 16 may work during school hours or between 10 p.m. and 7 a.m.

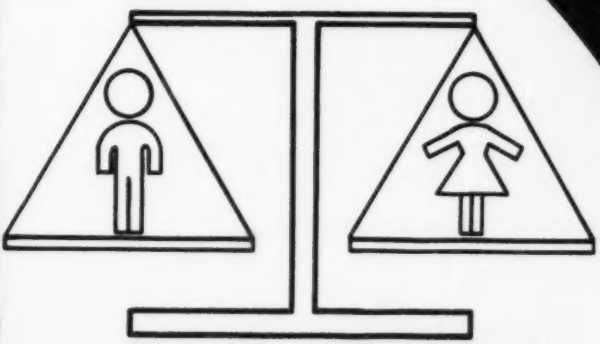
Canada

LES CANADIENNES ET LA LÉGISLATION RELATIVE AU TRAVAIL 1981



Travail Canada Labour Canada

LES CANADIENNES ET LA LÉGISLATION RELATIVE AU TRAVAIL 1981



Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Travail Canada

Publié sous l'autorité de l'honorable Charles L. Caccia,
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Distribué par le

Centre de distribution
des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Tél.: (819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1982
N° de cat. L53-1737/1982F
ISBN 0-662-91573-9

AVANT-PROPOS

Les lecteurs de l'édition de 1979 de la présente brochure[1] se souviendront sans doute de la citation: «Les lois sont une émanation de la raison qui vise le bien commun...». La persistance de l'inégalité des chances et de traitement des travailleurs hommes et femmes semble démontrer que le support actuel de notre «bien commun» est incomplet et n'est pas aussi efficace qu'on le souhaiterait. La diversité des lois examinées dans le présent document reflète le caractère aléatoire de la méthode jusqu'à présent utilisée pour atteindre l'égalité. Cependant, n'oublions pas que les lois traitant de l'égalité ne sont pas une fin en soi et qu'elles devraient au contraire être considérées comme étant véritablement des moyens de parvenir à une fin, c'est-à-dire, dans le cas qui nous intéresse, l'égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes. Si le résultat final ne correspond pas à la raison d'être originale de la loi, alors, il faut changer la loi; cela est conforme d'une part à la sagesse traditionnelle et d'autre part, à la façon d'agir, lors des conventions et des déclarations internationales.

Sans doute le Canada a-t-il connu des débuts hésitants dans sa recherche de l'égalité; sans doute a-t-il essuyé certains revers; mais quelque part sur cet itinéraire incertain et tortueux, il y a indéniablement eu un éclair de vérité. En effet, dans sa Charte des droits, le Canada a inclus les buts et les objectifs fondamentaux liés à l'égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes. En outre, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme (le 10 décembre 1981), il a ratifié la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.[2]

Ainsi, le Canada se trouve à la croisée des chemins qui mènent à l'égalité entre les sexes. Les années 1970 ont été l'ère des résolutions: la création de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme, l'Année internationale de la femme, la modification de certaines lois fédérales et provinciales du travail et la création d'organismes responsables des droits de la personne. En plus de la Charte canadienne des droits, récemment acquise un grand nombre de conventions, de recommandations et de pactes internationaux constituent une bonne base de travail pour l'évaluation et l'amélioration de l'ensemble de notre législation en la matière. Parmi les nombreux instruments internationaux visant à promouvoir l'égalité, nous mentionnerons la Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes (1975), la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (1980) et la Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité des chances et de traitement pour l'ensemble des travailleurs: les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).

---

[1] La législation touchant la femme en emploi.

[2] Le Canada se joint ainsi aux 31 États membres qui avaient déjà ratifié cette Convention.

L'examen et l'évaluation de notre législation actuelle devraient être menés de façon positive, c'est-à-dire qu'au lieu de se borner à interdire la discrimination et à chercher à la supprimer cas par cas en se fondant sur les plaintes déposées, il conviendrait de canaliser notre énergie créative afin d'engendrer l'égalité à la manière de la Loi canadienne sur les langues officielles.

Les détracteurs ne manqueront pas de faire remarquer que l'égalité dépend dans une large mesure du comportement et que l'on a peu de chances de réussir si l'on n'obtient pas un changement des comportements. Bien sûr, cela est vrai, mais en partie seulement. Les comportements n'ont jamais évolué dans le vide et ce ne sera pas non plus le cas à l'avenir. Les changements d'attitude découlent habituellement des modifications dans le comportement. Une telle évolution doit être incitée par la double action d'une législation et d'un enseignement sains: pourquoi ne pas envisager une éducation permanente au plus grand profit de tous?

Les années 1980 comportent de nombreuses difficultés d'ordre social, économique et technologique. Ces obstacles et le retour de notre Constitution nous offrent à la fois l'opportunité et la possibilité d'apporter les modifications qui s'imposent à nos lois surannées. Il conviendrait d'axer ces modifications sur la promotion de l'égalité, non seulement dans le but d'interdire la discrimination, mais également dans celui de donner naissance à ces politiques positives et dynamiques qui caractérisent toute société véritablement égalitaire.

Qu'il me soit permis de remercier sincèrement ici, au nom de Travail Canada, mes collaboratrices Ellen Cornell et Laurie Vaughan-Evans qui ont rédigé ce riche document. Ce guide devrait aider à assurer une dignité et une égalité durables pour les hommes et les femmes de la main-d'oeuvre canadienne.

Ratna Ray
Directrice
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-3779

avril 1982

INTRODUCTION

Le présent document est divisé par sujet et subdivisé par circonscription administrative. Dans chaque cas, le titre de la loi est suivi de la référence appropriée et d'une brève description des articles pertinents. Il ne s'agit pas d'un recueil de lois à proprement parler et la publication ne devrait pas être utilisée à cette fin. Son objet est de guider dans le labyrinthe des lois ceux qui veulent approfondir certains points. À mesure que la jurisprudence évolue, des lois sont abrogées ou modifiées. Par conséquent, pour obtenir des détails plus précis sur chaque article, et sur les procédures administratives en question, les lecteurs sont priés de s'adresser aux autorités pertinentes, dont on trouvera la liste, par province et par loi, à l'Appendice A.

En comparant la présente édition et celle de 1979 (La législation touchant la femme en emploi), on constatera que de nouvelles lois ont été adoptées et que d'autres ont été abrogées ou modifiées dans la plupart des provinces. Par exemple, la Loi sur les droits de la personne de toutes les administrations interprète de façon plus large la discrimination fondée sur le sexe, de façon à inclure le harcèlement sexuel. Il convient de remarquer, toutefois, que cette interprétation peut varier d'une administration à l'autre et les lecteurs doivent communiquer avec l'organisme des droits de la personne de leur propre région pour de plus amples renseignements. D'autre part, un nouveau règlement a été établi en 1980 en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il porte sur les régimes d'assurances et de pensions et sur l'obligation de l'employeur d'assurer la parité de salaire aux hommes et aux femmes. Les dispositions sur l'égalité de rémunération dont il est question dans la présente édition n'ont presque pas subi de grands changements depuis 1975.

Finalement, il convient de signaler qu'à l'encontre de l'édition de 1979, aucune information n'est donnée sur les conventions collectives. Il a en effet été jugé que le contexte ne s'y prêtait pas, vu que l'administration de ces conventions est considérablement différente des mécanismes correspondants de la législation canadienne.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
A. Législation fédérale et provinciale concernant les femmes en emploi au Canada	1
I Législation interdisant la discrimination en matière d'emploi	1
II Législation concernant l'égalité de rémunération	9
III Législation concernant les congés et les prestations de maternité	15
IV Législation concernant les congés pour l'adoption d'un enfant	27
V Règlements sur les régimes de prestations concernant les femmes	31
VI Législation régissant la durée du travail des femmes	33
VII Législation touchant la santé et la sécurité des travailleuses	35
VIII Législation relative aux domestiques	39
IX Législation relative à l'apprentissage	41
B. Actes internationaux concernant la condition de la femme adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies et ses institutions spécialisées	43
I La Charte des Nations Unies	43
II Déclarations internationales	45
III Conventions et pactes internationaux	47
IV Conventions adoptées par les institutions spécialisées	49
Appendice A: Noms et adresses des agences chargées d'appliquer les lois fédérales et provinciales	55
Appendice B: Salaires horaires minimaux	67

A. LÉGISLATION FÉDÉRALE ET PROVINCIALE CONCERNANT LES FEMMES EN EMPLOI AU CANADA

I. LÉGISLATION INTERDISANT LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

(1) LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (S.C. 1976-1977, vol. II, c. 33)

Cette Loi interdit toute discrimination en matière d'emploi ou de politiques ou pratiques d'emploi pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, un handicap physique ou des condamnations pour lesquelles la grâce a été accordée. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel. La Loi s'applique aux associations d'employés aussi bien qu'aux employeurs, de même qu'aux demandes d'emploi et à la publicité concernant les offres d'emploi. L'interdiction de faire de la discrimination ne s'applique cependant pas lorsqu'il est question d'exigences professionnelles normales.

(2) LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE DE 1971 (S.C. 1970-1971-1972, vol. I, c.48)

La Partie VII de cette Loi renferme une disposition qui interdit toute discrimination contre un travailleur postulant un emploi pour les mêmes motifs que précise la Loi canadienne sur les droits de la personne ou en raison d'une affiliation politique, à moins que la sélection de l'employé ne soit fondée sur une exigence jugée essentielle en toute *bonne foi*.

(3) LOI SUR LES JUSTES SALAIRES ET LES HEURES DE TRAVAIL (S.R.C. 1970, c. L-3)

Le règlement établi en vertu de cette Loi stipule que tout contrat passé avec le gouvernement du Canada par l'intermédiaire d'un adjudicateur pour l'exécution de projets de construction, de rénovation, de réparation ou de démolition doit contenir une disposition interdisant la discrimination dans l'embauche et l'emploi pour des motifs de sexe, âge, état matrimonial, race, origine nationale, couleur ou religion ou en raison de la race, de l'origine nationale, de la couleur, de la religion, de l'âge, de l'état matrimonial ou du sexe de toute personne étant liée ou associée à cette personne.

(4) LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE (S.R.C. 1970, c. P-32 modifié)

Cette Loi interdit à la Commission de la fonction publique de faire de la discrimination en établissant ou appliquant des normes de sélection en fonction du sexe, de l'âge, de l'état matrimonial, de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion. Les dispositions relatives au sexe ou à l'âge ne s'appliquent pas quand la Commission est convaincue que la précision d'un sexe ou d'un âge particulier est une exigence vraiment essentielle du poste.

ALBERTA

INDIVIDUAL'S RIGHTS PROTECTION ACT (Loi sur les droits de la personne)
(S.A. 1972, c. 2 modifié)

Cette Loi interdit toute discrimination relativement à l'emploi ou aux conditions d'emploi, fondée sur le sexe, l'âge (de 45 à 65 ans), l'état matrimonial, la race, les croyances religieuses, la couleur, les ascendants ou le lieu d'origine. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel. Les clauses relatives à l'âge et à l'état matrimonial ne s'appliquent pas aux dispositions raisonnables des régimes de pension, de retraite ou d'assurance. Les motifs de discrimination précités ne s'appliquent pas non plus à un refus, une restriction, une précision ou une préférence d'une exigence jugée essentielle en toute *bonne foi*. Les syndicats ne doivent pas faire de discrimination pour ces motifs. Les demandes et annonces d'emploi doivent aussi se conformer à ces dispositions à moins qu'une exigence jugée essentielle en toute *bonne foi* ne soit en cause. La disposition relative à la discrimination en matière d'emploi, d'annonces et de demandes d'emploi ne s'applique pas au personnel domestique d'une maison privée ni aux employés d'une ferme qui vivent dans la maison même du fermier.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

HUMAN RIGHTS CODE OF BRITISH COLUMBIA (Code des droits de la personne)
(R.S.B.C. 1979, c. 186)

Ce Code interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe, l'âge (de 45 à 65 ans), l'état matrimonial, la race, la religion, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, les croyances politiques, une condamnation criminelle sans rapport à la fonction ou à l'emploi et interdit également la discrimination sans motif raisonnable. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel. Les syndicats, les associations d'employeurs et les associations professionnelles ne peuvent ainsi établir de distinction injuste. Les demandes et annonces d'emploi doivent également s'y conformer. Le Code stipule que tout le monde a le droit de jouir des mêmes occasions, compte tenu des exigences réelles d'un poste ou d'un emploi. La disposition relative à l'âge ne touche pas les modalités raisonnables d'un régime de retraite, de pension de retraite, de pension ou d'assurance ou tout régime normal fondé sur l'ancienneté.

MANITOBA

HUMAN RIGHTS ACT (Loi sur les droits de la personne)
(C.C.S.M. 1974, c. H-175 modifié)

Cette Loi interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la race, la nationalité, la religion, la couleur, un handicap physique, l'origine ethnique ou nationale, les croyances politiques ou la situation de famille. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel. Les agences d'emploi, les syndicats, les associations d'employeurs et les associations professionnelles ne peuvent établir de distinction pour ces motifs. Les demandes et annonces d'emploi doivent également s'y conformer. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas quand le sexe, l'âge, l'état matrimonial, un handicap physique ou les croyances politiques doivent être pris en considération en raison de la nature même du poste ou de l'emploi. Ces dispositions ne s'appliquent pas à un domestique dans une résidence unifamiliale ni à une organisation exclusivement religieuse, philanthropique, éducative, fraternelle ou sociale à but non lucratif, quand un des motifs ci-dessus constitue une exigence ou une particularité jugée essentielle en toute bonne foi.

Les personnes qui n'ont pas atteint leur majorité peuvent être exemptées des dispositions de cette Loi conformément aux dispositions de toute loi provinciale régissant l'emploi des personnes n'ayant pas atteint l'âge de la majorité. Les dispositions relatives à un handicap physique peuvent ne pas s'appliquer quand la nature ou la gravité du handicap empêche une personne ou la rend incapable d'accomplir de façon satisfaisante les tâches du poste. Est admise une distinction fondée sur le sexe, l'âge, la situation de famille, un handicap physique ou l'état matrimonial dans un régime d'avantages sociaux si la Commission est d'avis, compte tenu de lignes de conduite précises à cet égard, que cette distinction n'est pas discriminatoire.

NOUVEAU-BRUNSWICK

LOI SUR LES DROITS DE L'HOMME (S.R.N.B. 1973, c. H-11 modifié)

Ce Code interdit toute discrimination contre quiconque en matière d'emploi ou de condition d'emploi pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge (plus de 19 ans), l'état matrimonial, la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine ou un handicap physique. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel. Le Code interdit aussi aux agences d'emploi, aux syndicats, aux associations d'employeurs, aux associations professionnelles, commerciales ou d'affaires d'user de discrimination pour ces motifs. Les demandes et annonces d'emploi doivent également s'y conformer. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si une précision ou préférence est fondée sur une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, selon les normes de la Commission.

TERRE-NEUVE

NEWFOUNDLAND HUMAN RIGHTS CODE (Code des droits de la personne)
(R.S.N. 1970, c. 262 modifié)

Ce Code interdit toute discrimination contre quiconque en matière d'emploi ou de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge (de 19 à 65 ans), d'état matrimonial, de race, de religion, de croyances religieuses, d'opinions politiques, de couleur ou d'origine ethnique, nationale ou sociale. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel. Le Code interdit aussi aux agences d'emploi et aux syndicats d'user de discrimination pour ces motifs. Les demandes et annonces d'emploi doivent également s'y conformer. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à l'expression d'une restriction, particularité ou préférence fondée sur une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, ni à un employeur qui représente une organisation exclusivement religieuse ou fraternelle à but non lucratif, ni à l'emploi d'un domestique au service d'une seule famille et vivant chez cette famille.

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

FAIR PRACTICES ORDINANCE (Décret sur les justes méthodes d'emploi)
(R.O.N.W.T. 1974, c. F-2 modifié)

Ce Décret interdit toute discrimination dans les conditions d'emploi pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, de race, de croyance, de couleur, de nationalité, d'ascendance, de lieu d'origine ou de résidence. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel. Ces dispositions s'appliquent aussi aux syndicats. Les demandes et annonces d'emploi doivent également s'y conformer. Ce Décret ne s'applique pas à un domestique travaillant dans une résidence privée, au service d'une organisation ou d'une société exclusivement charitable, philanthropique, éducative, fraternelle, religieuse ou sociale à but non lucratif, ni d'une organisation dont le but premier est de protéger le bien-être d'un groupe religieux ou racial particulier et qui n'est pas exploitée dans un but lucratif.

NOUVELLE-ÉCOSSE

HUMAN RIGHTS ACT (Loi sur les droits de la personne)
(S.N.S. 1969, c. 11 modifié)

Cette Loi interdit toute discrimination contre quiconque en matière d'emploi ou de condition d'emploi ou dans l'utilisation des formules de demande ou des annonces d'emploi, pour des motifs de sexe (sauf si l'exigence relative au sexe est jugée essentielle en toute bonne foi), d'état matrimonial, de handicap physique ou d'âge (de 40 à 65 ans). Toute discrimination en matière d'emploi ou de condition d'emploi est également interdite pour des motifs de race, de religion, de croyances, de couleur, d'état matrimonial ou d'origine ethnique ou nationale. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de

façon à comprendre le harcèlement sexuel. Cette disposition ne s'applique pas à un domestique au service d'une seule famille et vivant avec cette famille, ni à une organisation exclusivement religieuse ou ethnique à but non lucratif dont l'objet est avant tout de protéger le bien-être d'un groupe religieux ou ethnique particulier.

ONTARIO

ONTARIO HUMAN RIGHTS CODE (Code des droits de la personne de l'Ontario)
(R.S.O. 1970, c. 318 modifié)

Ce Code interdit toute discrimination contre quiconque en matière de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge (de 40 à 65 ans), d'état matrimonial, de race, de croyances, de couleur, de nationalité, d'ascendance ou de lieu d'origine. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel. Le Code interdit aussi aux agences d'emploi, syndicats et professions autonomes d'user de discrimination pour ces motifs. Les annonces et demandes d'emploi doivent aussi s'y conformer. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas quand l'âge, le sexe ou l'état matrimonial est une exigence jugée essentielle *en toute bonne foi*. Ces dispositions ne s'appliquent pas à un domestique qui travaille dans une résidence unifamiliale ni à des organisations exclusivement religieuses, philanthropiques, éducatives, fraternelles ou sociales à but non lucratif, quand il s'agit d'une particularité ou d'une exigence jugée essentielle *en toute bonne foi*. L'interdiction de discrimination en matière de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge et d'état matrimonial ne s'applique pas aux clauses normales d'un régime de caisse de retraite ou d'assurance.

(Le code des droits de la personne de l'Ontario a été révisé. Au moment de la publication du présent document, il avait été adopté et avait reçu la sanction royale. Il entrera en vigueur en juin 1982. Pour de plus amples renseignements sur les modifications apportées au code, communiquez avec le ministère du Travail de l'Ontario.)

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

HUMAN RIGHTS ACT (Loi sur les droits de la personne)
(S.P.E.I. 1975, c. 72 modifié)

Cette Loi interdit toute discrimination en matière d'emploi ou de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge (de 18 à 65 ans), d'état matrimonial, de race, de religion, de croyances, de couleur, d'origine ethnique ou nationale, de croyances politiques ou d'un handicap physique. La Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel.

La Loi interdit aussi aux agences d'emploi, organisations d'employés, associations professionnelles, commerciales ou d'affaires, d'user de discrimination pour ces motifs.

Les formules de demande d'emploi et les annonces d'emploi doivent s'y conformer. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à un domestique au service d'une seule famille qui vit avec cette famille, ni à une organisation exclusivement religieuse ou ethnique à but non lucratif quand la religion, les croyances, la couleur, le sexe, l'état matrimonial ou l'origine ethnique ou nationale constituent une exigence professionnelle raisonnable. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas non plus à un refus, une restriction, une particularité ou une préférence fondée sur une exigence jugée essentielle *en toute bonne foi*. Il appartient à l'employeur ou à la personne alléguant qu'il s'agit d'une exigence essentielle de prouver qu'il en est ainsi.

QUÉBEC

CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE (S.R.Q. 1977, c. C-12 modifié)

Cette Charte interdit toute discrimination en matière d'embauche, d'apprentissage, de durée de la période de stage, de formation professionnelle, de promotion, de mutation, de déplacement, de mise à pied, de suspension, congédiement ou conditions d'emploi d'une personne, ou dans l'établissement de catégories ou classes d'emploi, pour des motifs de sexe, d'orientation sexuelle, de race, de couleur, d'état matrimonial, de religion, de convictions politiques, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de conditions sociales ou de handicaps physiques. Les associations professionnelles et les agences d'emploi doivent également s'y conformer.

QUÉBEC

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION
(S.R.Q., c. 20 modifié)

En vertu de cette Loi, aucun employeur, ou personne agissant en son nom, ne peut prendre de mesures discriminatoires à l'égard d'un employé pour des motifs de race, de nationalité, de langue, de religion, d'origine, d'âge, de sexe, de situation syndicale ou sociale, d'adhésion politique ou de dossier criminel. En outre, un employé est protégé contre toute mesure discriminatoire visant des actions ou des activités personnelles en dehors des heures de travail n'ayant aucun rapport avec l'exécution de ses fonctions. Un employé ne peut être l'objet d'une mesure discriminatoire pour la raison qu'il refuse d'aller travailler dans une région autre que celle où il travaille habituellement. Dans les exemples précités, le fardeau de la preuve revient à l'employeur.

SASKATCHEWAN

SASKATCHEWAN HUMAN RIGHTS CODE (Code des droits de la personne)
(S.S. 1979, c. S-24.1)

Ce Code interdit toute discrimination en matière d'emploi ou de condition d'emploi pour des motifs de sexe, d'âge (de 18 à 65 ans), d'état matrimonial, de race, de croyances, de religion, de couleur, d'infirmité physique, de nationalité, d'ascendance

ou de lieu d'origine. La disposition relative à l'âge ne touche aucunement l'application d'une modalité normale d'un régime de retraite, de pension de retraite, de pension ou d'assurance ou de tout régime fondé sur l'ancienneté. Les dispositions concernant la discrimination fondée sur le sexe, l'infirmité physique ou l'âge ne s'appliquent pas quand elles représentent une particularité ou une exigence raisonnable. Toutefois la Commission des droits de la personne a interprété l'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre le harcèlement sexuel. Les agences d'emploi, les associations professionnelles et commerciales et les syndicats doivent s'y conformer. Les demandes et annonces d'emploi aussi.

TERRITOIRE DU YUKON

FAIR PRACTICES ORDINANCE (Décret sur les justes méthodes d'emploi)
(R.O.Y.T. 1971, c. F-2 modifié)

Ce Décret interdit toute discrimination dans les conditions d'emploi pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, de race, de religion, de croyances religieuses, de couleur, d'ascendance ou d'origine ethnique ou nationale. L'interdiction de faire de la discrimination en raison du sexe a été interprétée de façon à comprendre le harcèlement sexuel. La disposition ci-dessus s'applique aussi aux syndicats. Les demandes et annonces d'emploi doivent aussi s'y conformer. Ce Décret ne lie pas la Couronne et ne s'applique pas au personnel domestique d'une résidence privée, ni à une organisation ou société exclusivement charitable, philanthropique, éducative, fraternelle, religieuse ou sociale dont le but premier est de protéger, sans but lucratif, le bien-être d'un groupe religieux ou racial. (Le Décret était en voie de révision au moment de la préparation du manuscrit.)

II. LÉGISLATION CONCERNANT L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (S.C. 1976-1977, c. 33 modifié)

Cette Loi stipule que recourt à une pratique discriminatoire un employeur qui établit ou entretient des différences salariales entre ses employés masculins et féminins exécutant dans le même établissement un travail de valeur égale. Aux fins d'application de cette Loi, deux établissements distincts sont réputés ne constituer qu'un seul et même établissement si l'employeur les maintient uniquement dans le but de verser aux employé(e)s une rémunération différente fondée sur le sexe. Pour évaluer le travail accompli par les employés, on doit utiliser comme critère l'ensemble des aptitudes, efforts et responsabilités nécessaires à l'exécution du travail ainsi que les conditions dans lesquelles se fait le travail. Nonobstant cette disposition, n'est pas une pratique discriminatoire le fait de remettre à des employés masculins et féminins des salaires différents si cette différence repose sur un facteur qui, selon des lignes directrices précises de la Commission canadienne des droits de la personne, est un facteur raisonnable justifiant cette différence. Le sexe ne constitue pas un facteur raisonnable qui justifie une différence de salaire.

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

En vertu du Code canadien du travail, tout employeur qui établit ou maintient une différence entre la rémunération des hommes et des femmes travaillant dans le même établissement et accomplissant un travail d'égale valeur, se livre à une pratique discriminatoire. Aux fins de cette Loi, les établissements que l'employeur sépare dans le seul but de rémunérer ses employés à des taux différents déterminés en fonction du sexe de ces derniers, sont considérés comme constituant un seul établissement. La valeur du travail réalisé par les employés doit être définie en fonction de critères tenant compte d'une part, des compétences, de l'effort et des responsabilités requis et d'autre part, des conditions de travail. Sans préjudice des dispositions ci-dessus, rémunérer les employés homme et femmes à un taux différent ne constitue pas une pratique discriminatoire si cette différence se fonde sur les directives précises émises par la Commission canadienne des droits de la personne et se trouve ainsi justifiée. Le sexe ne constitue pas un critère pouvant raisonnablement justifier les écarts de salaire.

ALBERTA

INDIVIDUAL'S RIGHTS PROTECTION ACT (Loi sur les droits de la personne)
(S.A. 1972, c. 2 modifié)

Cette Loi interdit à un employeur de rémunérer une employée à un taux inférieur au taux versé à un employé, *et vice versa*, pour un travail semblable ou passablement semblable, à moins que la différence repose sur un facteur autre que le sexe, pouvant normalement justifier une différence.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

HUMAN RIGHTS CODE OF BRITISH COLUMBIA
(Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique) (R.S.C.B. 1979, c. 186)

Ce Code interdit aux employeurs d'user de discrimination à l'égard de leurs employés en affectant un employé d'un sexe donné à un travail pour lequel cet employé est rémunéré à un taux moindre que le même employeur verse à un autre employé de l'autre sexe qui fait un travail semblable ou passablement semblable, à moins que l'écart de rémunération repose sur un facteur autre que le sexe qui peut justifier la différence en question.

MANITOBA

EMPLOYMENT STANDARDS ACT (Loi sur les normes d'emploi)
(S.R.M. 1970, c. E110 modifié)

La Partie IV de cette Loi interdit aux employeurs d'user de discrimination à l'égard de leurs employés en versant à des employés d'un sexe un salaire différent de celui qu'ils versent aux employés de l'autre sexe dans la même entreprise, si le travail que doivent faire et font les employés de chaque sexe est identique ou passablement semblable, sauf si la différence en question repose sur un facteur autre que le sexe qui, de l'avis de la commission, pourrait normalement justifier celle-ci.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération qu'applique cette province ne figurent pas dans une loi donnée, bien qu'elles semblent faire partie des dispositions générales de lutte contre la discrimination dans la *Loi sur les droits de l'homme* (voir la première section).

TERRE-NEUVE

NEWFOUNDLAND HUMAN RIGHTS CODE
(Code des droits de la personne de Terre-Neuve)
(R.S.N. 1970, c. 262 modifié)

Ce Code interdit aux employeurs d'établir ou de maintenir des écarts de salaire entre leurs employés masculins et féminins qui travaillent dans la même entreprise et qui font, dans des conditions semblables ou identiques, le même travail ou un travail semblable exigeant les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités, ou des aptitudes, efforts et responsabilités semblables, sauf quand cet écart est fondé sur un régime d'ancienneté ou de mérite. Le Code stipule aussi qu'une employée qui travaille dans la même entreprise qu'un employé et qui fait dans des conditions identiques ou semblables, un travail identique ou semblable exigeant des aptitudes, efforts et responsabilités identiques ou semblables, doit jouir des mêmes possibilités de formation et de promotion, des mêmes droits à la pension et des mêmes conditions d'assurance. Un employeur ne peut diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de niveler un écart salarial.

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

FAIR PRACTICES ORDINANCE (Décret sur les justes méthodes d'emploi)
(R.O.N.W.T. 1974, c. F-2 modifié)

Ce Décret stipule qu'aucun employeur ne peut affecter une femme à une tâche pour laquelle celle-ci est rémunérée moins que ne l'est un homme employé par le même employeur, quand il s'agit d'un travail semblable ou passablement semblable. Ce Décret ne s'applique pas à un employé domestique qui travaille dans une résidence privée, au service d'une organisation ou société exclusivement charitable, philanthropique, éducative, fraternelle, religieuse ou sociale, à but non lucratif, ou de toute organisation dont le but premier est de protéger le bien-être d'un groupe religieux ou racial et qui n'est pas exploitée dans un but lucratif.

NOUVELLE-ÉCOSSE

LABOUR STANDARDS CODE (Code des normes du travail)
(S.N.S. 1972, c. 10 modifié)

Ce Code interdit à un employeur de verser à une employée un salaire inférieur au salaire qu'il paie à un employé pour faire un travail passablement semblable dans le même établissement et exigeant passablement les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et devant être accompli dans des conditions semblables, à moins que l'employeur n'établisse qu'un facteur autre que le sexe justifie l'écart de salaire.

ONTARIO

EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 1974 (Loi de 1974 sur les normes d'emploi)
(S.O. 1974, c. 112 modifié)

Cette Loi stipule qu'aucun employeur ne peut verser à une employée une rémunération inférieure à celle qu'il verse à un employé, ou *vice versa*, pour un travail passablement semblable dans le même établissement, qui exige les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et qui est fait dans des conditions de travail semblables. La Loi ne s'applique pas quand ledit paiement tient compte d'un régime d'ancienneté ou de mérite, d'un régime qui établit le salaire selon la quantité ou la qualité de la production ou d'une différenciation fondée sur un facteur autre que le sexe. Aucun employeur ne peut diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la Loi.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

HUMAN RIGHTS ACT (Loi sur les droits de la personne)
(S.P.E.I. 1975, c. 72 modifié)

Cette Loi stipule qu'aucun employeur ne doit user de discrimination à l'égard de ses employés en rémunérant un employé à un taux inférieur au taux accordé à un autre employé pour un travail essentiellement semblable dont l'exécution demande la même instruction, expérience et responsabilité et les mêmes aptitudes et efforts, et qui se fait dans des conditions semblables. Elle ne s'applique pas quand l'écart découle d'un régime d'ancienneté ou de mérite ou d'un régime en vertu duquel les gains reposent sur la quantité ou la qualité de la production ou du rendement. Aucun employeur ne peut diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la Loi.

QUÉBEC

CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE (S.R.Q. 1977, c. C-12 modifié)

Cette Charte stipule que tout employeur doit, sans discrimination, accorder le même salaire ou traitement aux employés qui font un travail équivalent au même endroit. Un écart de salaire ou de traitement fondé sur l'expérience, l'ancienneté, les années de service, le mérite, la productivité ou les heures supplémentaires n'est pas considéré comme discriminatoire si ces critères s'appliquent également à tous les employés.

SASKATCHEWAN

LABOUR STANDARDS ACT (Loi sur les normes du travail)
(R.S.S. 1978, c. L-1 modifié)

Cette Loi stipule qu'aucun employeur ne doit user de discrimination à l'égard de ses employés en rémunérant une employée à un taux inférieur à celui que touche un employé, ou *vice versa*, pour un travail semblable accompli dans le même établissement dans des conditions de travail semblables et dont l'exécution requiert les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités, sauf quand cet écart repose sur un régime d'ancienneté ou de mérite. La Loi ne s'applique pas à un employé dont le travail concerne surtout l'agriculture, l'élevage ou le maraîchage. Aucun employeur ne peut diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la Loi.

TERRITOIRE DU YUKON

LABOUR STANDARDS ORDINANCE (Décret sur les normes du travail)
(O.Y.T. 1978, vol. II, c. L-1)

Ce Décret stipule qu'aucun employeur ne doit user de discrimination à l'égard de ses employés en rémunérant une employée à un taux inférieur à celui que touche un employé, ou *vice versa*, pour le même travail accompli dans des conditions semblables. Le Décret ne s'applique pas quand l'écart repose sur un régime d'ancienneté ou de mérite, un régime qui tient compte de la qualité ou de la quantité de la production ou sur tout facteur autre que le sexe. Le Décret sur les normes du travail ne lie pas la Couronne. Aucun employeur ne peut diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à ce Décret. (Au moment de mettre sous presse, ce Décret faisait l'objet d'un examen.)

III. LÉGISLATION CONCERNANT LES CONGÉS ET LES PRESTATIONS DE MATERNITÉ

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

CODE CANADIEN DU TRAVAIL (S.R.C. 1970, c. L-1 modifié)

Le Code stipule que les femmes employées dans des établissements relevant de la compétence fédérale ont droit à des congés de maternité. Toute employée justifiant de 12 mois consécutifs d'emploi au service d'un employeur et soumettant quatre semaines à l'avance un avis de son intention de prendre un congé de maternité, et fournissant également à son employeur un certificat médical indiquant la date approximative de l'accouchement, a droit à ce congé. Ce dernier consiste en une période ne dépassant pas 17 semaines, ou l'ensemble de 17 semaines et une période additionnelle égale à la période écoulée entre la date précisée dans le certificat médical et la date effective de l'accouchement, si celui-ci se produit après la date en question. Ce congé doit commencer au plus tôt 11 semaines avant la date de l'accouchement indiquée dans le certificat médical et se terminer au plus tard 17 semaines après la date réelle de l'accouchement. Après un congé de maternité, l'employée doit pouvoir réintégrer le poste qu'elle occupait au moment où son congé a commencé, ou être affectée à un poste comparable dont le traitement et les avantages sont au moins égaux à ceux de son ancien poste. Pour les besoins du calcul des prestations de pension et autres, la période d'emploi suivant le congé de maternité sera censée être sans interruption par rapport à la période d'emploi précédant celui-ci. Aucun employeur ne peut congédier ou mettre à pied une employée pour le seul motif qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité.

LOI DE 1971 SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE (S.C. 1970-1971-1972, c. 48 modifié)

Toute femme désireuse de bénéficier des prestations de maternité doit faire la preuve de sa grossesse en présentant un certificat médical valide avec sa demande. Elle doit également avoir exercé un emploi assurable pendant 20 semaines dont 10 pendant la période entre la cinquantième et la trentième semaine précédant la date présumée de son accouchement. Dans le cas d'une prestataire qui reçoit des prestations d'assurance-chômage régulières pendant cette période, ces semaines sont réputées être des semaines d'emploi assurable. Les prestations de maternité portent sur une période définie de 15 semaines; elles entrent en vigueur au maximum 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement et prennent fin au plus tard 17 semaines après la date réelle de l'accouchement.

PRESTATIONS DE MATERNITÉ POUR LES ENSEIGNANTS

RÈGLEMENT SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE (DORS/80-536, juillet 1980)

Avant que la Cour suprême du Canada ne décide d'imposer cette modification (27 juin 1980), les enseignantes en congé de maternité éprouvaient quelques difficultés à interpréter la façon dont elles étaient payées. Afin de faciliter l'établissement d'un budget, les enseignantes sont payées sur une période de 12 mois pour un travail exécuté sur une période de 10 mois. Les enseignantes qui partent en congé de maternité avant la fin de l'année scolaire (200 jours) reçoivent une somme forfaitaire couvrant la portion de leur salaire déjà gagnée mais ayant été affectée aux fins de paiement pendant les mois d'été. Cette somme forfaitaire ne les empêche pas de recevoir des prestations de maternité en vertu de la présente Loi pendant l'été, période à laquelle elles auraient normalement reçu cette rémunération.

FONCTION PULIQUE

DIRECTIVE RÉGISSANT L'OCTROI DES CONGÉS LIÉS AUX CHARGES FAMILIALES (520-2, 520-3, Annexe A)

Cette directive régit les employés de la fonction publique qui sont exclus des conventions collectives. Il faut donner un avis de 15 semaines pour obtenir un congé de maternité sans solde. Le congé se compose de 11 semaines avant la date de l'accouchement et d'au plus 26 semaines après. L'employeur peut exiger un certificat médical de l'employée. L'employée pourra également jouir de l'équivalent de deux semaines de prestations d'assurance-chômage si elle a obtenu un congé de maternité plus long que la période d'attente pour les prestations d'assurance-chômage prévue dans la Loi et si elle est admissible aux prestations de maternité versées par l'assurance-chômage et les a demandées.

Cette directive prévoit également d'autres congés, dont un congé de paternité sans solde pour les employés masculins qui préviennent l'employeur quatre semaines avant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut durer jusqu'à 26 semaines à partir de la date de l'accouchement. Si les deux parents font partie de la fonction publique, le congé de maternité combiné au congé de paternité ne peut dépasser 26 semaines après la date de l'accouchement. Un congé de paternité n'empêche pas l'employé de toucher une augmentation statutaire.

Des congés sans solde sont également prévus pour convenance personnelle, pour le soin d'enfants d'âge pré-scolaire et pour accompagner le conjoint en cas de mutation de ce dernier.

ALBERTA

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

EMPLOYMENT STANDARDS ACT (Loi sur les normes d'emploi) (S.A. 1981, c. 62)

Une ordonnance établie en vertu de cette Loi stipule qu'une employée enceinte et au service de son employeur depuis au moins 12 mois a droit au congé de maternité sans rémunération. Ce congé représente une période ne dépassant pas 12 semaines immédiatement avant la date prévue de l'accouchement, la période, s'il y a lieu, entre la date prévue et la date effective de l'accouchement, et une période ne dépassant pas six semaines immédiatement après la date de l'accouchement. L'employée enceinte doit donner un avis de deux semaines à son employeur et fournir un certificat médical précisant la date prévue de l'accouchement. La période de six semaines peut être réduite avec le consentement de l'employeur sur présentation d'un certificat médical indiquant que la reprise des fonctions ne nuira pas à la santé de l'employée. Une prolongation de la période de six semaines d'au plus trois semaines sera accordée si l'employée fournit à son employeur un certificat médical indiquant que, pour des raisons médicales survenues après la date de l'accouchement, l'employée en question ne pourra reprendre le travail à la date prévue. Aucun employeur ne peut congédier ni mettre à pied une employée parce que celle-ci est enceinte ou a pris un congé de maternité. Une employée qui désire reprendre son travail à la fin de son congé de maternité doit en aviser son employeur deux semaines à l'avance et l'employeur doit l'affecter au poste qu'elle occupait au moment de prendre le congé de maternité ou à un poste de nature comparable, et lui accorder le même salaire et les mêmes avantages qu'au début de son congé.

FONCTION PUBLIQUE

PUBLIC SERVICE BENEFITS REGULATION
(Règlement sur les régimes de prestations dans la Fonction publique) (O.C. 850/80)

Conformément à la Loi sur la Fonction publique de l'Alberta, certaines employées de la Fonction publique sont admissibles au congé de maternité. Une employée doit avoir travaillé pendant une année complète et doit également présenter un avis écrit trois mois à l'avance. Le congé peut varier entre 17 semaines et six mois. Le ministère peut déterminer la date du début du congé, à moins que l'employée ne présente un certificat médical précisant une date. Si une employée tombe malade avant le début de son congé, pour des raisons liées à la grossesse, elle peut avoir droit à un congé de maladie ordinaire. À la fin de son congé de maternité, l'employée doit être affectée à son ancien poste ou à un autre poste de même niveau dans le même ministère. Une employée qui donne sa démission pour cause de grossesse, mais qui retourne au travail dans un délai de six mois, doit être considérée comme ayant été en congé de maternité pour ce qui est des congés de maladie. Elle doit être considérée comme une nouvelle employée pour ce qui est des congés annuels.

MANAGEMENT EMPLOYEES REGULATION (Règlement sur les employés cadres) (O.C. 847/80)

Conformément à la Loi sur la Fonction publique de l'Alberta, ce règlement prévoit des dispositions relatives au congé de maternité des adjointes principales et des cadres supérieurs. Une demande de congé doit être produite trois mois avant la date de l'accouchement et l'employée cadre doit occuper un poste permanent. Le congé ne doit pas se prolonger plus de six mois ou durer moins de 17 semaines. À son retour, l'employée doit être affectée à son ancien poste ou à un autre poste de même niveau salarial dans le même ministère.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

EMPLOYMENT STANDARDS ACT (Loi sur les normes d'emploi) (S.B.C. 1980, c. 10)

Cette nouvelle Loi de la Colombie-Britannique est entrée en vigueur le 14 mars 1981. Sur présentation d'une demande par écrit et d'un certificat médical valide, une employée a droit à un congé de maternité sans solde ne dépassant pas 18 semaines et ne commençant pas avant la quatorzième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être écourté, reporté ou prolongé sur présentation d'un certificat médical valide.

Si la grossesse prend fin avant qu'une demande de congé ne soit présentée, l'employée a droit à une période maximale de six semaines sur production d'un certificat médical. Un employeur peut demander à une employée de prendre son congé s'il peut être prouvé qu'elle n'est pas en mesure d'exécuter ses fonctions. En ce qui concerne les régimes d'avantages sociaux et de retraite, l'emploi est réputé se poursuivre. À son retour au travail, l'employée doit être réintégrée, à tous les égards, dans son ancien poste ou dans un poste comparable, et recevoir toutes les augmentations de salaire et tous les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas pris de congé. Un employeur ne peut congédier une employée ou modifier ses conditions d'emploi parce qu'elle est enceinte ou a présenté une demande de congé, à moins que l'employeur n'ait obtenu son consentement par écrit. Ceci ne s'applique pas lorsque le congé se prolonge au-delà de la période précitée.

FONCTION PUBLIQUE

PUBLIC SERVICE ACT (Loi sur la Fonction publique) (B.C. Reg. 508/79)

En vertu d'un règlement établi sous l'empire de cette Loi, une employée régulière a droit à un congé de maternité sans rémunération après la période initiale de stage. La demande de congé doit être présentée au moins trois mois avant la date de l'accouchement. Le congé lui-même comprend neuf semaines avant la date prévue de l'accouchement et ne peut dépasser six mois. On peut en différer le début ou le prolonger d'une période allant jusqu'à six mois pour des raisons de santé sur

production d'un certificat de médecin. À son retour d'un congé de maternité, l'employée doit réintégrer son ancien poste ou un poste de rang et traitement équivalents.

MANITOBA

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

EMPLOYMENT STANDARDS ACT (Loi sur les normes d'emploi)
(R.S.M. 1970, c. E110 modifié)

Cette Loi stipule que toute employée justifiant de 12 mois consécutifs d'emploi a droit à un congé de maternité à la condition d'aviser son employeur de la date à laquelle doit commencer ce congé quatre semaines à l'avance et de fournir un certificat médical mentionnant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité consistera en une période ne dépassant pas 17 semaines si l'accouchement se produit à la date prévue ou avant celle-ci, ou une période de 17 semaines plus une période supplémentaire équivalant à la période qui s'écoule entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement, si celui-ci se produit après la date prévue. Le congé de maternité commencera au plus tôt 11 semaines avant la date indiquée sur le certificat et se terminera au plus tard 17 semaines après la date de l'accouchement. L'employée sera affectée à son ancien poste ou à un poste comparable dont le salaire et les avantages sont semblables. Pour le calcul des prestations de pension et autres, l'emploi sera jugé sans interruption entre le début et la fin du congé. Aucun employeur ne peut congédier ou mettre à pied une employée qui justifie de 12 mois d'emploi à son service uniquement parce qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité. Les dispositions susmentionnées s'appliquent à toute personne employée dans une industrie ou une entreprise.

FONCTION PUBLIQUE

CIVIL SERVICE ACT (Loi sur la fonction publique) (R.S.M. 1970 c. C110 modifié)

Cette Loi stipule qu'une employée justifiant de 12 mois consécutifs ou plus d'emploi et ayant présenté une demande écrite pendant la période entre dix et quatre semaines précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité. L'employée doit également présenter un certificat médical valide. Le congé consiste en une période de 17 semaines et doit commencer au plus tôt 11 semaines avant la date de l'accouchement. La date de l'accouchement est la date limite à laquelle une employée peut présenter une demande de congé. À son retour, l'employée doit réintégrer son ancien poste ou un poste comparable, et recevoir le même traitement et les mêmes avantages.

NOUVEAU-BRUNSWICK

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

LOI SUR LES NORMES MINIMALES D'EMPLOI (S.R.N.B. 1973, c. M-12 modifié)

Cette Loi prévoit un congé de maternité de six semaines avant la date de l'accouchement sur production d'un certificat médical indiquant que l'cccouchement se produira probablement dans un délai de six semaines, et d'une autre période de six semaines après l'accouchement. L'employeur ne peut signifier un avis de congédiement à une employée en congé de maternité pour des raisons découlant de son absence, tant que celle-ci ne dépasse pas 17 semaines. L'employeur ne peut refuser d'employer une femme enceinte uniquement parce qu'elle est enceinte.

FONCTION PUBLIQUE

LOI SUR L'ADMINISTRATION FINANCIÈRE (S.N.B. 1973, c. F-11)

Conformément à cette Loi, le Conseil du Trésor a adopté des politiques relatives aux congés des fonctionnaires qui ne font pas l'objet de négociations. Une employée enceinte doit aviser son surveillant qu'elle est enceinte au moins trois mois avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité comprend deux mois avant la date prévue de l'accouchement et trois mois après cette date. Cette durée peut être prolongée ou diminuée sur production d'un certificat médical. Une employée peut utiliser jusqu'à 10 jours de congés de maladie accumulés pendant la période d'attente de deux semaines de l'assurance-chômage.

TERRE-NEUVE

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

LABOUR STANDARDS ACT (Loi sur les normes du travail)
(S.N. 1977, c. 52 modifié)

Cette Loi stipule qu'une femme qui est employée en vertu d'un contrat de service depuis 12 mois consécutifs par le même employeur a droit à un congé de maternité. Ce congé consiste en une période ne dépassant pas 11 semaines avant la date prévue de la naissance, toute période requise entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement, et une période de six semaines immédiatement après la naissance de l'enfant. L'employée doit aviser son employeur au moins 15 semaines à l'avance et produire un certificat médical mentionnant la date prévue de la naissance. L'employeur et l'employée peuvent s'entendre pour réduire ou prolonger la période de congé si, dans le cas d'une réduction, l'employée présente un certificat médical attestant que la santé de l'employée ou de l'enfant n'en souffrira pas. Après le congé de maternité, l'employée retrouvera les mêmes conditions d'emploi, c'est-à-dire que son salaire, ses tâches, ses avantages et son poste ne seront pas moins avantageux qu'ils ne l'étaient avant le congé de maternité.

La période d'emploi qui suit le congé de maternité sera jugée suivre sans interruption la période d'emploi précédant le congé. L'employeur ne peut congédier une employée ni lui signifier son congédiement parce que celle-ci a pris un congé de maternité. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à une employée travaillant comme domestique dans un établissement où une pension ou un hébergement pour moins de trois personnes est fourni à titre onéreux.

NOUVELLE-ÉCOSSE

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

LABOUR STANDARDS CODE (Code des normes du travail) (S.N.S. 1972, c. 10 modifié)

Ce Code prévoit qu'un congé de maternité doit être accordé à toute employée qui justifie une année ou plus d'emploi et présente un certificat médical précisant la date prévu de l'accouchement. Ce congé consiste en une période de 17 semaines ne commençant pas avant la onzième semaine précédant l'accouchement et se terminant au moins six semaines après l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical, cette période peut être écourtée. Un employeur peut demander à une employée de prendre son congé si son état nuit à son travail. L'employée doit pouvoir reprendre son travail sans perdre l'ancienneté ou les avantages accumulés avant de prendre son congé de maternité. Les dispositions précitées ne s'appliquent pas aux domestiques d'une résidence privée ni aux étudiants ou spécialistes de professions données.

FONCTION PUBLIQUE

CIVIL SERVICE ACT (Loi sur la Fonction publique) (N.S. Reg. 1977)

En vertu du règlement établi sous l'empire de cette Loi, une employée comptant au moins une année de service a droit à un congé de maternité sans solde. Ce congé peut durer au plus 18 semaines et commencer 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement ou plus tôt si la condition de l'employée nuit à son travail. Après l'accouchement, celle-ci doit prendre un congé d'au moins sept semaines sauf si elle produit un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de reprendre son travail plus tôt. À la fin du congé, l'employée a le droit de réintégrer le poste qu'elle remplissait avant le début du congé, sans perdre son ancienneté ou les avantages accumulés.

ONTARIO

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 1974 (Loi de 1974 sur les normes d'emploi)
(S.O. 1974, c. 112 modifié)

Cette Loi stipule que peut jouir d'un congé de maternité une employée qui est au service d'un employeur depuis au moins 12 mois et pendant les 11 semaines précédant

immédiatement la date prévue de l'accouchement, si elle donne avis par écrit deux semaines à l'avance de la date à laquelle elle veut partir en congé et fournit un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Le congé comprend au moins 17 semaines, ou moins si l'employée le demande; il peut commencer à n'importe quel moment pendant la période de 11 semaines précédant immédiatement la date prévue de l'accouchement. Si l'accouchement est retardé, l'employée a toujours droit aux six semaines de congé suivant la date réelle de l'accouchement. Si l'accouchement a lieu avant que l'employeur n'ait reçu un avis, l'employée doit alors présenter un certificat médical dans un délai de deux semaines. Un employeur peut demander à une employée de prendre son congé si son travail s'en ressent. L'employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit pouvoir réintégrer son ancien poste ou un poste de nature semblable dont le salaire est au moins égal à celui qu'elle touchait au début du congé. L'employée ne perd pas les privilèges d'ancienneté ou autres accumulés avant le congé. Si elle subit une perte quelconque, elle doit être dédommagée directement par l'employeur.

FONCTION PUBLIQUE

PUBLIC SERVICE ACT (Loi sur la fonction publique) (O. Reg. 114-75)

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, une employée qui justifie de plus d'un an de service continu a le droit de prendre un congé sans solde et sans accumulation de crédits, pour donner naissance à un enfant. Ce congé se compose d'une période flexible de 17 semaines jusqu'à un maximum de 11 semaines immédiatement avant la date prévue de l'accouchement, et compte au moins six semaines après la naissance. L'employée peut reprendre son travail plus tôt si elle donne avis de son intention une semaine à l'avance et présente un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de le faire. L'employée qui retourne au travail après un congé de maternité a le droit de reprendre son ancien poste et doit être rémunérée au taux de l'échelle salariale atteint au moment de partir en congé.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

CIVIL SERVICE ACT (Loi sur la fonction publique) (Reg. P.E.I., c. C-9)

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, une employée peut se voir accorder un congé de maternité sans solde pour une période de quatre mois consécutifs. Ce congé ne touche en rien les congés de maladie et congés annuels déjà accumulés.

QUÉBEC

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

ORDONNANCE Nº 17, 1978 (O.C. 3500-78)

Cette ordonnance, établie en vertu de la *Loi sur le salaire minimum*, demeurera en vigueur tant qu'elle ne sera pas modifiée ou abrogée par la nouvelle *Loi sur les normes du travail*.

Elle stipule que peuvent prendre un congé de maternité les employées qui justifient de 20 semaines de travail au service du même employeur au cours des 12 mois précédant la date de l'avis écrit. Cet avis doit être donné à l'employeur au moins trois semaines avant la date prévue du congé de maternité. Il doit être accompagné d'un certificat médical indiquant la date prévue de la naissance. Le congé de maternité comprend 18 semaines qui peuvent se diviser, à la discrétion de l'employée, avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé ne peut commencer qu'au début de la période de 16 semaines précédant la date de la naissance. Si celle-ci se produit après la date prévue, l'employée a automatiquement droit à une prolongation correspondant à ce retard, à moins que l'employée puisse utiliser au moins deux semaines de congé de maternité. Si les conditions de travail présentent des risques pour l'enfant à naître, l'employée peut demander, sur présentation d'un certificat médical, d'être affectée à d'autres tâches en attendant le congé de maternité. Un employeur a huit jours pour se conformer à cette demande. Si l'employeur ne peut y accéder, l'employée peut alors prendre un congé spécial qui prendra fin au début du congé de maternité, soit la huitième semaine précédant la date de l'accouchement.

Par ailleurs, les dispositions précitées de la Loi stipulent qu'une employée a droit à un congé de cinq semaines après une fausse couche survenue avant la vingtième semaine, ou à un congé de trois semaines après un avortement thérapeutique survenu avant la vingtième semaine, et à une prolongation du congé pour des motifs médicaux. L'employeur doit donner avis de la fin du congé quatre semaines à l'avance et l'employée doit donner avis de son intention de retourner au travail deux semaines à l'avance. L'employeur doit affecter l'employée à son ancien poste et celle-ci jouit de tous les droits et prestations auxquels elle aurait eu droit si elle avait continué à travailler. L'employée qui ne reprend pas son travail à la fin du congé de maternité est considérée comme démissionnaire. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à certaines personnes employées dans une ferme ni aux domestiques.

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (S.Q. 1979, c. 45 modifié)

Un employeur ne peut congédier, suspendre ou muter une employée parce qu'elle est enceinte. L'employeur doit toutefois muter une employée enceinte si les conditions de travail menacent sa santé ou celle de l'enfant à naître. L'employée peut refuser cette mutation si elle fournit un certificat médical à l'appui.

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION
(S.R.Q. c. R-20 modifié)

Cette Loi accorde un congé sans solde ne dépassant pas deux jours aux travailleurs, à la naissance d'un enfant.

SASKATCHEWAN

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

LABOUR STANDARDS ACT (Loi sur les normes du travail)
(R.S.S. 1978, c. L-1 modifié)

La Partie IV de cette Loi prévoit un congé de maternité pour toutes les employées qui justifient d'un emploi continu de 12 mois ou plus au service de leur employeur, qui présentent à celui-ci un avis par écrit au moins quatre semaines à l'avance de leur intention de prendre un congé de maternité et qui fournissent un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité comprend une période ne dépassant pas 18 semaines, commençant à un moment donné de la période de 12 semaines qui précède immédiatement la date prévue de l'accouchement. Si la date réelle de la naissance est plus tard que la date prévue, l'employée a droit à au moins six semaines de congé après la date réelle de la naissance. Elle peut reprendre son travail plus tôt s'il y a consentement mutuel entre elle et son employeur. Si l'employée ne peut pour des raisons médicales fondées retourner au travail après l'expiration du congé de maternité, elle a droit à une autre période ne dépassant pas six semaines si elle produit un certificat médical. À la fin de son congé de maternité, l'employée a le droit de reprendre le poste qu'elle occupait avant le congé ou un poste comparable dont le salaire et les avantages ne sont pas inférieurs à ceux qu'elle aurait touchés si elle n'avait pas obtenu un congé de maternité, sans perte d'ancienneté ni de privilèges sur le plan de la pension. L'employée doit aviser son employeur au moins 14 jours à l'avance de son intention de reprendre le travail après le congé de maternité. L'employeur ne peut congédier, mettre à pied, suspendre ou traiter injustement de quelque façon une employée parce que celle-ci est enceinte ou temporairement incapable de travailler en raison de sa grossesse, ou a demandé un congé de maternité. Les dispositions susmentionnées ne s'appliquent pas à des employées désignées travaillant sur une ferme. (Cette Loi prévoit également un congé de paternité pour les employés qui justifient de 12 mois consécutifs d'emploi et présentent une demande de congé par écrit quatre semaines à l'avance. Le congé consiste en une période n'excédant pas six semaines et doit être pris au cours des trois mois précédant ou suivant la naissance.)

FONCTION PUBLIQUE

PUBLIC SERVICE ACT (Loi sur la Fonction publique) (S. Reg. 234/74)

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, a droit à un congé de maternité une employée qui justifie de 12 mois consécutifs d'emploi et qui demande ce congé au moins un mois à l'avance en produisant un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut excéder trois mois immédiatement

avant la date prévue de l'accouchement. L'employée qui justifie de 12 mois consécutifs d'emploi ne peut être congédiée ni mise à pied uniquement parce qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité. À la fin du congé, elle devra être affectée au poste qu'elle occupait auparavant.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives des employés syndiqués contiennent souvent des dispositions relatives au congé de maternité analogues aux dispositions prévues dans les lois fédérales ou provinciales, et parfois plus exhaustives. Pour savoir exactement si une convention collective prévoit un congé de maternité, le lecteur devrait communiquer avec son agent de négociation. Pour obtenir des renseignements généraux sur les diverses dispositions sur le congé de maternité qu'on retrouve dans les conventions collectives, le lecteur devrait communiquer avec le service d'information sur les relations industrielles, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2 (819) 997-3117.

IV. LÉGISLATION CONCERNANT LES CONGÉS POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

FONCTION PUBLIQUE

DIRECTIVE RÉGISSANT L'OCTROI DES CONGÉS LIÉS AUX CHARGES FAMILIALES (520-2/520-3) Annexe A

Cette directive prévoit un congé pour l'adoption d'un enfant pour les employés qui sont exclus de leur convention collective. Le congé doit avoir été demandé quatre semaines à l'avance et il commence le jour où l'employé accepte la garde de l'enfant. Le congé ne peut dépasser 26 semaines et il n'empêche pas l'employé de toucher ses augmentations statutaires. Si les deux parents font partie de la Fonction publique, le total du congé pris par les deux parents ne doit pas dépasser 26 semaines.

ALBERTA

FONCTION PUBLIQUE

PUBLIC SERVICE ACT (Loi sur la Fonction publique) (R.S.A. 1970, c. 298 modifié)

Le Règlement sur les régimes de prestations dans la Fonction publique (O.C. 850/80) et le Règlement sur les employés cadres (O.C. 547/80) stipulent tous deux un congé ne dépassant pas six mois pour l'adoption d'un enfant, pourvu qu'un avis raisonnable ait été donné et que l'employé justifie d'une période de travail d'un an ou occupe un poste permanent.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

FONCTION PUBLIQUE

PUBLIC SERVICE ACT (Loi sur la Fonction publique) (B.C. Reg. 508/79)

En vertu d'un règlement établi conformément à cette Loi, un employé ayant terminé un premier stage probatoire peut prendre un congé sans solde pour une période allant jusqu'à six mois après l'adoption d'un enfant, sans perte de classification, ni d'avantages. Si les deux parents travaillent pour la Fonction publique, l'un des deux seulement est admissible.

MANITOBA

FONCTION PUBLIQUE

CIVIL SERVICE ACT (Loi sur la Fonction publique) (R.S.M. 1970, c. C110 modifié)

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, une employée qui a adopté un enfant peut se voir accorder, sur demande écrite, un congé sans solde durant jusqu'à 10 semaines et commençant immédiatement après la date de l'adoption. L'employée peut être tenue de fournir la preuve de l'adoption.

NOUVELLE-ÉCOSSE

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

LABOUR STANDARDS CODE (Code des normes du travail)
(S.N.S. 1972, c. 10 modifié)

Le Code prévoit un congé pour l'adoption d'un enfant de cinq ans ou moins. Le congé vise la semaine au cours de laquelle l'enfant adopté est confié aux soins de l'employée et toute autre semaine, jusqu'à concurrence de quatre, que peut demander l'employée. Cette disposition ne s'applique pas aux domestiques d'une résidence privée ni aux étudiants qui suivent une formation en vue d'exercer une profession particulière.

FONCTION PUBLIQUE

CIVIL SERVICE ACT (Loi sur la fonction publique) (N.S. Reg. 1977, p.66)

Le règlement établi sous le régime de cette Loi permet à une employée de prendre un congé sans solde d'au plus quatre semaines à l'adoption d'un enfant de cinq ans ou moins. À la fin du congé, l'employée doit se voir affecter au même poste qu'elle occupait avant le congé, sans perte d'ancienneté ni d'avantages.

ONTARIO

FONCTION PUBLIQUE

PUBLIC SERVICE ACT (Loi sur la fonction publique) (O. Reg. 114-75)

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, une employée qui justifie de plus d'un an de service continu peut se voir accorder un congé d'au plus six semaines pour l'adoption d'un enfant.

QUÉBEC

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (S.Q. 1975, c. 45 modifié)

Conformément aux dispositions relatives aux congés spéciaux, un employé peut prendre un congé sans solde de deux jours à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

SASKATCHEWAN

LÉGISLATION DE PORTÉE GÉNÉRALE

LABOUR STANDARDS ACT (Loi sur les normes du travail) (R.S.S. 1978, c. L-1 modifié)

Cette Loi accorde un congé pour l'adoption d'un enfant à tout employé au service de son employeur pendant 12 mois consécutifs, sur présentation d'une demande écrite quatre semaines avant la date de l'adoption. Le congé, qui dure au plus six semaines, commence à partir de la date de l'adoption.

V. RÈGLEMENTS SUR LES RÉGIMES DE PRESTATIONS CONCERNANT LES FEMMES

PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHÔMAGE DE 1981 (Ordonnance adoptée conformément à la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, DORS/80-805)

Depuis le 1er janvier 1981, le maximum de la rémunération assurable est passé de 290 $ à 315 $. Par conséquent, le maximum des prestations d'assurance-chômage est augmenté de 174 $ à 189 $. En outre, d'importantes modifications ont été apportées aux conditions d'assurabilité visant les travailleurs à temps partiel. Ainsi, une personne qui travaille au moins 15 heures par semaine ou dont la rémunération est au moins égale à 20 pour cent du maximum de la rémunération assurable (63 $) sera désormais admissible.

Auparavant, un travailleur devait justifier de 20 heures de travail hebdomadaire ou d'un revenu représentant au moins 30 pour cent de la rémunération assurable afin de bénéficier des prestations de chômage. Le fait de faire passer la durée minimale du travail de 15 à 20 heures par semaine permet de protéger environ 300 000 travailleurs à temps partiel de plus.

RÈGLEMENT SUR L'APPLICATION DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE AUX RÉGIMES DE PRESTATIONS (DORS/80-68, 11 janvier 1980)

Ce Règlement, adopté en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne, définit les conditions dans lesquelles les régimes de retraite et de prestations peuvent faire des distinctions quant au sexe, à l'âge, à l'état civil ou à l'incapacité physique. En ce qui concerne les femmes, les dispositions relatives aux régimes de retraite à prestations indéterminées constituent le principal point d'intérêt. Dans ce genre de régime, l'employeur, et habituellement aussi l'employé, versent des cotisations égales, ordinairement calculées selon un certain pourcentage des gains de l'employé. Les cotisations accumulées de même que les intérêts permettent ensuite de pouvoir verser des prestations, calculées en fonction de ce que peut permettre la caisse de retraite.

En vertu de ce Règlement, des prestations annuelles égales doivent être versées, à la retraite, aux employés masculins et féminins ayant le même âge et les mêmes revenus. Cette règle est applicable même là où l'espérance de vie de la femme est plus longue que celle de l'homme et que l'employeur est obligé de verser des cotisations plus élevées pour que les employés masculins et féminins reçoivent des prestations égales pendant leur retraite.

VI. LÉGISLATION RÉGISSANT LA DURÉE DU TRAVAIL DES FEMMES

MANITOBA

EMPLOYMENT STANDARDS ACT (Loi sur les normes d'emploi)
(R.S.M. 1970, c. E110 modifié)

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, les employeurs doivent fournir gratuitement à leurs employées dont le travail commence ou se termine entre minuit et six heures du matin un moyen de transport convenable entre le lieu de travail et leur domicile.

SASKATCHEWAN

LABOUR STANDARDS ACT (Loi sur les normes de travail) (S. Reg. 203/80)

Un décret promulgué en vertu de cette Loi stipule que les femmes travaillant dans des hôtels, restaurants, établissements d'enseignement, hôpitaux et maisons de santé et quittant le travail entre minuit et demie et 7 heures du matin doivent bénéficier d'un moyen de transport gratuit pour leur retour à domicile.

VII. LÉGISLATION TOUCHANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEUSES

ALBERTA

MODIFICATION DU RÈGLEMENT RÉGISSANT L'INSTALLATION ET L'UTILISATION DU MATÉRIEL DE RADIOTHÉRAPHIE MÉDICALE, DENTAIRE, VÉTÉRINAIRE ET PARA-MÉDICALE (Alta. Reg. 242/77)

Cette Loi indique les degrés d'exposition aux radiations acceptables pour les travailleuses dans la région abdominale où la femme est

a) susceptible de devenir enceinte (1,3 rems par période de 13 semaines),

b) enceinte (1 rem pour toute la durée de la grossesse).

COLOMBIE-BRITANNIQUE

FACTORY ACT (Loi régissant les usines) (RSBC 1979, c. 118 modifié)

Cette Loi stipule que dans une usine, atelier ou bureau comptant 10 employées ou plus, l'employeur doit fournir une salle de repos raisonnablement privée ainsi qu'un ou plusieurs divans ou fauteuils.

La Loi stipule aussi que si, de l'avis de l'inspecteur autorisé, le travail des employées d'usine peut être fait en position assise, sur demande d'un inspecteur, l'employeur doit mettre des sièges à leur disposition. En outre, lorsque pour effectuer leur travail, les employées doivent se tenir constamment debout sur des surfaces dures, l'employeur est tenu de faire recouvrir les planchers d'une matière élastique conformément aux exigences de l'inspecteur nommé en vertu de la Loi.

MANITOBA

EMPLOYMENT STANDARDS ACT (Loi sur les normes de travail)
(R.S.M. 1970, c. E110 mofifié)

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, aucun employeur n'exigera ni ne permettra qu'un enfant, un adolescent ou une femme soulève des articles dont le poids impose un effort excessif.

WORKPLACE SAFETY AND HEALTH ACT (Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail)
(S.M. 1978, c. 49 modifié)

En vertu du règlement établi sous le régime de cette Loi, lorsque 10 employées ou plus sont au service d'un employeur, celui-ci doit leur fournir une salle de repos ou quelque autre local raisonnablement privé ainsi qu'un ou plusieurs divans, lits ou fauteuils, à la satisfaction du Ministre.

TERRE-NEUVE

RADIATION HEALTH AND SAFETY REGULATIONS (Règlement sur la santé et la sécurité concernant les radiations (Nfld. Reg. 36/81, 1981)

Ce Règlement, adopté en application de la Radiation Health and Safety Act, indique les exigences en matière d'exposition aux radiations. Il stipule qu'une travailleuse professionnelle, une technicienne en cours de formation ou une étudiante en radiologie, qui sont enceintes, ne doivent pas, dans l'exercice de leurs fonctions, être exposées à une dose supérieure à 500 millirem dans la région abdominale. En outre, le Règlement pose également des exigences concernant le fonctionnement de l'équipement médical d'irradiation, qui doit protéger adéquatement l'appareil reproductif et indique également les moyens de protéger les femmes enceintes et celles qui sont en âge de porter des enfants.

NOUVELLE-ÉCOSSE

INDUSTRIAL SAFETY REGULATIONS (Règlements sur la sécurité dans l'industrie) 1969

En vertu de ces règlements, il doit être fourni dans les établissements où 10 femmes ou plus travaillent, une salle de repos ou quelque autre local raisonnablement privé muni d'un ou plusieurs divans ou lits et fauteuils.

RADIATION EMITTING DEVICES REGULATIONS (Règlement sur les appareils émettant des radiations) (N.S. Reg. 14/1981)

Aux termes de ce Règlement, les femmes en âge de procréer ne doivent pas occuper de postes les exposant à des radiations, à moins que la dose de radiations dans la région abdominale ne soit pas supérieure à 1,3 rem par période de 13 semaines. Lorsqu'une grossesse est confirmée, cette dose ne doit pas dépasser 1,5 rem pour le restant de la grossesse.

ONTARIO

INDUSTRIAL ESTABLISHMENT REGULATIONS
(Règlements régissant les établissements industriels) 1979

En vertu de ces règlements, il doit être fourni dans les établissements où 10 femmes ou plus travaillent, une salle de repos ou quelque autre local raisonnablement privé muni d'un ou plusieurs divans ou lits et fauteuils.

PUBLIC HEALTH ACT (Loi sur la santé publique) (R.R.O. 1970, Reg. 721 modifié)

Un règlement d'application de cette Loi stipule que le propriétaire d'une source de rayons X ne peut affecter à un poste de préposé aux rayons X une employée qui, à sa connaissance, est enceinte, à moins qu'il ne limite la dose acceptable pour cette employée conformément à l'Annexe A de cette Loi. Dans cette annexe, on indique la limite acceptable pour les femmes en âge de procréer et pour celles qui sont enceintes.

a) Dose maximale pour les travailleuses enceintes dans la région abdominale et pelvienne: 1 rem pendant la durée de la grossesse.

b) Dose maximale pour les travailleuses en âge de procréer dans la région abdominale et pelvienne: 1,3 rem par période de 13 semaines.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

WORKMEN'S COMPENSATION ACT (Loi sur les accidents du travail)
(P.E.I. Reg. Royal Gazette le 1er février 1975)

Conformément à une modification apportée au Règlement sur la sécurité industrielle établi en vertu de cette Loi, chaque travailleur chargé de la manutention d'équipement doit recevoir des instructions sur la façon de le soulever et de le transporter. Le principal facteur dont il faut tenir compte est la condition physique de chaque travailleur, notamment le sexe et l'âge, s'il y a lieu.

QUÉBEC

LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL (S.Q. 1979, c. 63)

Sur représentation d'un certificat médical attestant que sa santé ou celle de l'enfant à naître pourrait être menacée, une employée enceinte peut demander une nouvelle affectation bien qu'elle puisse raisonnablement exécuter son travail. Si l'employeur n'accède pas immédiatement à sa demande, l'employée peut cesser de travailler jusqu'à ce qu'elle soit réaffectée ou, si la situation ne le permet pas, jusqu'à la date de l'accouchement. Une employée qui se prévaut du droit à la réaffectation conserve tous les droits et privilèges de son emploi normal. À son retour, l'employée doit être affectée à son ancien poste et recevoir les mêmes avantages.

En vertu de cette Loi, une employée qui allaite son enfant peut également demander une réaffectation sur production d'un certificat médical spécifiant que la santé de l'enfant pourrait être menacée. Si l'employeur n'y donne pas suite sur-le-champ, l'employée peut cesser de travailler jusqu'à ce qu'elle ait été réaffectée ou jusqu'à ce que l'enfant soit sevré.

SASKATCHEWAN

RADIATION HEALTH AND SAFETY ACT (Loi sur la santé et la sécurité concernant les radiations) (R.S.S. 1978, c. R-1)

En vertu d'un règlement d'application de cette Loi, une employée professionnelle, une technicienne en radiologie en cours de formation ou une étudiante enceinte ne doit pas, dans l'exercice de ses fonctions, être exposée à une dose supérieure à 1 rem dans la région abdominale pendant sa grossesse. Par ailleurs, il incombe également à l'employée de signaler à son employeur toute possibilité de grossesse.

VIII. LÉGISLATION RELATIVE AUX DOMESTIQUES

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION (avril 1981)

M. Lloyd Axworthy, ministre d'Emploi et Immigration, a annoncé plusieurs modifications destinées à améliorer la situation des domestiques étrangers travaillant au Canada. Ainsi, les domestiques qui ne seraient pas personnellement responsables de la perte de leur emploi se verraient accorder la possibilité de rester au Canada pour y chercher un nouvel emploi de domestique et pourraient bénéficier des services de placement.

En outre, les domestiques et les employeurs doivent conclure un contrat de travail précis afin d'aider les premiers à obtenir une protection juridique.

MANITOBA

WAGES RECOVERY ACT (Loi sur le recouvrement des gages) (R.S.M. 1970, c. W10)

En vertu de cette Loi, un domestique peut présenter une demande de recouvrement des gages qui lui sont dus. L'employeur a 10 jours pour verser cette somme. Dans la négative, il recevra un avis lui indiquant l'heure et l'endroit où la cause sera entendue. L'employeur qui ne réussit pas à justifier un paiement en retard peut être passible d'emprisonnement. Ceci n'affecte en rien le droit d'obliger le paiement de la somme due et des frais.

ONTARIO

DOMESTICS AND NANNIES REGULATION (Règlement sur les domestiques et les bonnes d'enfants) (O. Reg. 1013/80)

En vertu de ce Règlement, adopté en application de la Loi de 1974 sur les normes d'emploi, un domestique est une personne qui travaille plus de 24 heures par semaine dans un ménage et une bonne d'enfant est une personne qui vit chez son employeur et élève un enfant qui fait partie du ménage. La bonne d'enfant doit avoir suivi un cours de formation ou posséder une expérience équivalente pour faire ce genre de travail. Le Règlement indique que le salaire minimum auquel a droit l'employé s'il y a un contrat ou une entente ne peut être inférieur à 24 $ par jour, 132 $ par semaine ou 568 $ par mois et que, s'il n'y en a pas, l'employé doit être payé au moins 3 $ l'heure. Il indique également les taux que l'employeur peut réclamer de l'employé qui est chez lui, pour le gîte et le couvert. Des périodes de temps libre y sont également prévues et le Règlement indique également les taux qui s'appliquent aux heures supplémentaires de travail effectuées durant le temps libre obligatoire.

QUÉBEC

RÈGLEMENT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE CERTAINS EMPLOYÉS
(Gazette officielle du Québec, le 16 avril 1980, vol. 112, nº 18, Partie 2, 0.C. 755-80)

Ce Règlement d'application de la Loi sur les normes du travail prévoit des normes relatives au salaire minimum, des normes relatives aux heures supplémentaires et à la semaine normale de travail ainsi que des déductions maximales pour le gîte et le couvert permises pour les domestiques.

IX. LÉGISLATION RELATIVE À L'APPRENTISSAGE

TERRITOIRE DU YUKON

APPRENTICE TRAINING REGULATION (Règlement sur l'apprentissage)
(C.O. 1970/191 modifié)

Les allocations de subsistance pour les apprentis sont les suivantes:

a) célibataire: 37 $

b) célibataire (vivant à l'extérieur): 52 $ par semaine

c) marié (aucune personne à charge): 57 $ par semaine

d) marié (aucune personne à charge, vivant à l'extérieur): 72 $ par semaine

Les femmes mariées qui travaillent en tant qu'apprenties ne sont admissibles qu'en vertu des sections a) et b) de ce tableau.

Au moment de mettre sous presse, ce Règlement faisait l'objet d'un examen et sera vraisemblablement abrogé.

B. ACTES INTERNATIONAUX CONCERNANT LA CONDITION DE LA FEMME ADOPTÉS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES ET SES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES

I. LA CHARTE DES NATIONS UNIES

La Charte des Nations Unies fut adoptée le 26 juin 1945, lors de la conférence des Nations Unies sur l'organisation internationale à San Francisco, aux États-Unis. Elle contient l'accord international de base sur lequel s'est fondée l'Organisation des Nations Unies. Parmi les buts et les principes énumérés dans la Charte, citons la réalisation de la collaboration internationale pour assurer et favoriser le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous sans distinction aucune, y compris les distinctions fondées sur le sexe. On y prévoit aussi la création de Commissions relevant du Conseil économique et social, parmi lesquelles on comptera par la suite la Commission sur la condition de la femme. Toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'accès à la participation aux Nations Unies ou à tout autre organisme auxiliaire est interdite au même titre.

II. DÉCLARATIONS INTERNATIONALES

1. LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

On adopta la Déclaration universelle des droits de l'homme le 10 décembre 1948. Bien que la Déclaration n'ait pas la force obligatoire d'un traité international, dans la Proclamation de Téhéran de 1968, on la décrit comme étant un commun accord de tous les peuples du monde concernant les droits inaliénables de tous les membres de la famille des hommes, qui constitue une obligation pour les membres de la communauté internationale. La Déclaration renforce la reconnaissance de l'égalité des droits énoncés dans la Charte des Nations Unies. Chacun des droits dont il est question dans ses articles, y compris le droit à l'égalité devant la loi, vaut pour chacun sans distinction fondée sur le sexe.

2. DÉCLARATION SUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

L'Assemblée générale des Nations Unies adopta la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes le 7 novembre 1967. Elle est directement reliée à la Charte des Nations Unies, à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et à d'autres actes des Nations Unies et de ses institutions spécialisées qui ont trait à l'égalité et aux droits des femmes. Elle réunit sous un seul chef des questions relatives aux droits politiques, sociaux, économiques et culturels. Lors d'une séance tenue au début de l'année 1972, la Commission sur la condition de la femme a recommandé qu'elle soit chargée d'étudier la possibilité de réunir, en une convention internationale, les principes énoncés dans la Déclaration, recommandation qui fut approuvée par la suite par le Conseil économique et social.

3. DÉCLARATION SUR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS ET DE TRAITEMENT POUR LES TRAVAILLEUSES

La Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration sur l'égalité d'accès et de traitement pour les travailleuses au cours de sa 60e session, à Genève, en 1975. La Déclaration est fondée sur la Déclaration universelle des droits de l'homme et souligne le droit des femmes au travail. Elle décrit brièvement les modifications et les dispositions relatives aux lois et aux coutumes, à l'éducation, aux services de soutien, à l'égalité de rémunération et aux comportements sociaux. Cette Déclaration, qui peut être comparée à une charte des droits des travailleuses, rappelle les principes de base sur lesquels il conviendrait de fonder toute politique sociale visant ces dernières. Parmi les droits fondamentaux des femmes, elle cite le droit au travail comme étant un droit inaliénable de l'ensemble des êtres humains. En outre, elle comporte une liste de mesures, de modifications et de conditions relatives aux lois et règlements, à l'éducation, à la formation, à l'égalité de rémunération, aux services et aux comportements sociaux, dont il conviendrait de tenir compte afin d'améliorer la situation de la femme au sein de la société.

III. CONVENTIONS ET PACTES INTERNATIONAUX

1. PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS
2. PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS CIVILS ET POLITIQUES ET PROTOCOLE FACULTATIF

L'Assemblée générale a adopté ces deux pactes internationaux le 16 décembre 1966. Selon les dispositions de ces pactes, les États membres s'engagent à assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux et culturels d'une part, et d'autre part de tous les droits civils et politiques. Ils s'engagent aussi à garantir l'exercice de ces droits sans distinction aucune, y compris celle fondée sur le sexe.

Le Canada a ratifié ces pactes le 19 mai 1976.

3. CONVENTION SUR LES DROITS POLITIQUES DE LA FEMME

L'Assemblée générale a adopté le 20 décembre 1952 cette Convention qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la femme et entérinée par le Conseil économique et social. Cette Convention vise à assurer l'égalité des droits des hommes et des femmes dans l'usage et l'exercice des droits politiques, selon le principe émis dans la Charte des Nations Unies. Elle donne aux femmes le droit de vote au même titre que les hommes, et elle établit le principe selon lequel les femmes peuvent occuper des charges publiques et exercer toute fonction établie par des lois nationales, au même titre que les hommes.

Le Canada a ratifié cette Convention le 30 janvier 1957.

4. CONVENTION SUR LA NATIONALITÉ DE LA FEMME MARIÉE

L'Assemblée nationale a adopté le 29 janvier 1957 cette Convention qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la femme et entérinée par le Conseil économique et social. Elle reprend le principe établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, selon lequel tous ont droit à une nationalité, et que nul ne sera arbitrairement privé de ce droit ni de celui de changer de nationalité. Les dispositions traitent du droit à la nationalité dans le mariage, de sorte qu'une femme n'ait pas obligatoirement la même nationalité que son époux ou ne doive pas changer nécessairement de nationalité avec lui. Elles traitent également de la nationalité de la femme dans le cas de la dissolution de son mariage.

Le Canada a ratifié cette Convention le 21 octobre 1959.

5. CONVENTION SUR LE CONSENTEMENT AU MARIAGE, L'ÂGE MINIMUM DU MARIAGE ET L'ENREGISTREMENT DES MARIAGES

L'Assemblée générale a adopté le 7 novembre 1962 cette Convention qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la femme et entérinée par le Conseil économique et social. Elle établit comme principe de base qu'aucun mariage ne sera

contracté sans le consentement libre et entier des parties en cause, et que la législation nationale doit fixer l'âge minimum du mariage. Elle traite également de l'enregistrement officiel des mariages par les organismes autorisés.

Le Canada n'a pas encore ratifié cette Convention.

6. CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été adoptée en raison de la discrimination dont les femmes ne cessent d'être victimes, et ce, en dépit des diverses résolutions, déclarations et recommandations adoptées par les Nations Unies et d'autres institutions spécialisées. Elle invite les États membres à garantir l'égalité des hommes et des femmes dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil et autres.

Le Canada a ratifié cette Convention le 10 décembre 1981.

IV. CONVENTIONS ADOPTÉES PAR LES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES

1. L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE (UNESCO)

Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement.

Cette Convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'Unesco, le 14 décembre 1960. Elle interdit la discrimination dans le domaine de l'enseignement de tout genre et à tout niveau pour divers motifs, y compris le sexe. On entend par discrimination toute distinction, tout refus d'admission, toute restriction ou toute préférence qui aurait pour objet ou pour effet d'aller à l'encontre de l'égalité de traitement dans l'enseignement. Nul ne sera exclu de l'enseignement de quelque genre et à quelque niveau que ce soit. Nul ne sera limité à une éducation de niveau inférieur; il est en outre interdit de maintenir tout système ou tout établissement séparé d'enseignement spécialement à l'intention de certaines personnes en raison de leur race, couleur, sexe, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale ou sociale, situation économique ou naissance.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

2. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

L'Organisation internationale du Travail est une des rares organisations à l'échelle internationale qui remontent aux premières années après la guerre de 1914-1918; les actes internationaux qu'elle a adoptés sous forme de conventions et de recommandations constituent un Code international du travail, commencé en 1919. Pour la plupart, les recommandations se composent de normes internationales plus élaborées que celles énoncées dans les conventions. Les conventions peuvent être ratifiées par les États membres, qui s'engagent à rendre compte à l'OIT des mesures prises pour maintenir les normes des conventions auxquelles ils auront adhéré. En général, elles traitent de normes dans les domaines de la sécurité sociale, de la sécurité au travail, des règles d'hygiène, de la durée du travail, de l'orientation et de la formation professionnelles, de la politique de l'emploi et de la liberté syndicale. Elles concernent tous les travailleurs, hommes, femmes et enfants. Aux conventions générales s'ajoutent toutefois un petit nombre de conventions relatives plus particulièrement à la promotion et à la protection de la femme. Les conventions relatives à la promotion de la femme visent à lutter contre la discrimination économique et sociale dont elle est victime sur le plan du travail; les conventions relatives à sa protection ont été créées à l'origine dans le but de protéger plus particulièrement les travailleuses là où il n'existait pas de normes suffisantes de bien-être et de santé. Dans plusieurs pays, on considère à présent que les conventions de protection ont plutôt tendance à faire obstacle aux objectifs visés par les conventions

de promotion. Ils sont en effet d'avis que, lorsqu'elles sont nécessaires, les mesures imposées en matière de santé et de bien-être doivent s'adresser à la fois aux hommes et aux femmes. Les normes de protection de la maternité ne sont pas comprises dans ces mesures, car la fonction de reproduction de la femme est considérée comme étant une fonction d'ordre social requérant une attention particulière.

(i) CONVENTIONS RELATIVES À LA PROMOTION DE LA FEMME

a) Convention concernant l'égalité de rémunération (nº 100), adoptée en 1951

Cette Convention vise à assurer l'application à tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle recommande de prendre des mesures pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sera appliqué au moyen soit de la législation nationale, soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation, soit de conventions collectives, soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Le Canada a ratifié cette Convention le 16 novembre 1972.

b) Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (nº 111), adoptée en 1958.

Cette Convention invoque le principe général de l'égalité en matière d'emploi, de profession et de formation professionnelle, afin d'éliminer toute discrimination, y compris celle fondée sur le sexe.

Le Canada a ratifié cette Convention le 26 novembre 1964.

c) Convention concernant la politique de l'emploi (nº 122), adoptée en 1964.

Cette Convention ne s'applique pas aux femmes de façon précise, mais les principes généraux qu'on y énonce n'en sont pas moins particulièrement pertinents. Parmi ces principes, on reprend celui d'une politique efficace visant à assurer l'expansion économique fondée sur le plein emploi, productif et librement choisi. En ce qui a trait au libre choix de l'emploi, on exige de donner à chaque travailleur toutes les possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quel que soit son sexe.

Le Canada a ratifié cette Convention le 16 septembre 1966.

d) Convention sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: les travailleurs ayant des responsabilités familiales (adoptée en 1981)

Ce nouvel instrument revêt une valeur historique en ce sens qu'il reconnaît officiellement le fait que non seulement les femmes, mais **également** les hommes ont des responsabilités familiales, qu'il s'agisse d'enfants ou de membres adultes de la famille ayant besoin d'aide. On admet maintenant que toutes les femmes travaillent, certaines exercant une activité rémunérée. En réalité, un grand nombre d'entre elles y sont obligées et c'est pour elles un droit inaliénable. Cette Convention stipule que les politiques nationales doivent s'efforcer de permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent un emploi rémunéré ou sont désireuses, de le faire, d'exercer leur droit à cet égard sans faire l'objet de discrimination et, dans toute la mesure du possible, sans qu'il y ait conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Le Canada est l'un des pays qui ont voté en faveur de l'adoption de cette Convention. (Ce nouvel instrument annule la Recommandation 123 sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965.)

(ii) CONVENTIONS RELATIVES À LA PROTECTION DE LA FEMME

a) Conventions concernant la maternité (nos 3 et 103), adoptées en 1919 et 1952.

La protection de la maternité a fait l'objet d'une des toutes premières conventions de l'OIT. Cette Convention établit le principe des dispositions légales touchant les congés de maternité et les prestations de maternité pour les travailleuses. Les normes énoncées dans ces Conventions comprennent des congés de maternité dont la durée sera de six semaines au moins avant l'accouchement, des prestations en espèces et en soins médicaux, et des interruptions de travail pour l'allaitement.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention (103); dans plusieurs pays industrialisés, on estime qu'il faudrait la réexaminer à la lumière des conditions de vie modernes.

b) Conventions concernant le travail de nuit des femmes (nos 4, 41 et 89), adoptées en 1919, 1934 et 1948.

Déjà en 1905, on prenait des dispositions à l'échelle internationale pour interdire le travail de nuit des femmes, avant que ne fût généralisée l'application des normes de travail. Ainsi, une des premières Conventions adoptées par l'OIT reprenait une Convention qu'adopta en 1905 un Congrès technique et diplomatique organisé par le gouvernement de la Suisse par l'intermédiaire d'une association internationale pour la législation dans le domaine de l'emploi. Les Conventions de l'OIT interdisent tout travail de nuit des femmes employées dans l'industrie; on entend par là une période d'au moins onze heures consécutives, y compris la période entre 10 heures du soir et 7 heures du matin. On prévoit certaines exceptions; en outre, la Convention ne s'applique pas aux femmes qui occupent un poste de direction, ni aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention (89); dans plusieurs pays industrialisés, on est d'avis qu'il faudrait la réexaminer en se fondant sur les conditions de vie modernes.

c) Convention concernant les normes minimums de la sécurité sociale (nº 102), adoptée en 1952.

Cette Convention énumère une longue série de normes minimums de sécurité sociale, y compris des normes applicables aux femmes en cas de veuvage et de maternité, ainsi qu'aux femmes qui sont soutiens de famille. Les dispositions prévoient aussi l'égalité de traitement des résidentes de nationalité étrangère, mais aucune disposition ne mentionne l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

***d) Convention concernant l'emploi de la céruse dans la peinture (nº 13), adoptée en 1921.**

Cette Convention circonscrit l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments; elle interdit d'employer les femmes aux travaux comportant l'usage de ces produits.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

***e) Convention concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène (nº 136), adoptée en 1971.**

Cette Convention établit des normes concernant l'emploi des travailleurs à toutes les activités comportant des risques d'intoxication dus au benzène. Elle interdit également l'emploi à ces activités de femmes en état de grossesse médicalement constatée et de mères qui allaitent leur enfant.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

f) Convention concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur (nº 127), adoptée en 1967.

Cette Convention interdit de demander ou de permettre à tout travailleur de porter ou de lever des charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité. En outre, dans le cas des femmes affectées au transport manuel de charges, le poids maximum prévu pour ces charges est nettement inférieur à celui qui est prévu pour les hommes.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

---

*Bien que le Canada n'ait pas ratifié ces conventions, les lecteurs qui s'intéressent à ces questions peuvent consulter la législation de leur province sur l'hygiène et la sécurité du travail. Le Canada peut, par réglementation, s'être conformé à certaines des conditions des conventions internationales.

(iii) RECOMMANDATIONS

Nombre de recommandations adoptées par l'OIT prévoient des normes plus élevées que celles établies dans les Conventions. Dans d'autres cas, on peut adopter une recommandation sans qu'elle soit suivie d'une convention. Ces actes n'ont pas caractère obligatoire. La recommandation qui suit présente un intérêt particulier dans le domaine de l'emploi féminin, étant donné qu'elle a servi de base à la Convention relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée en 1981.

a) Recommandation concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: les travailleurs ayant des responsabilités familiales, (adoptée en 1981)

Cette recommandation présente des dispositions détaillées relatives à la législation, les politiques et les programmes à mettre en oeuvre dans le but de promouvoir une réelle égalité des chances et de traitement à *la fois* pour les hommes et les femmes travaillant et ayant des responsabilités familiales, qu'ils aient à s'occuper d'enfants ou de membres adultes de la famille ayant besoin d'assistance. L'adoption par l'OIT de ce nouvel instrument indique que l'on reconnaît enfin, sur le lieu de travail, la nécessité d'évoluer et d'aider les employés à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

(iv) RÉSOLUTIONS

Les résolutions adoptées par la Conférence portent sur des questions touchant la politique économique et sociale. Certaines d'entre elles ont trait, totalement ou en partie, aux problèmes des travailleuses.

a) Résolution concernant les conditions d'emploi des domestiques

La Conférence internationale du Travail a adopté cette résolution au cours de sa 49e session, à Genève en 1965. Celle-ci prévoit des mesures de protection qui doivent être prises afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des domestiques qui, bien souvent, sont mal protégés par la législation ou ne le sont pas du tout. La résolution dispose que des efforts accrus soient déployés en vue d'élaborer des politiques sur les heures de travail, les conditions d'emploi et la formation.

b) Résolution concernant le travail à temps partiel

Cette résolution a été adoptée en 1964 par la Conférence internationale du Travail. Elle énonce les garanties qui devraient exister dans la législation sociale et les conventions collectives. On y reconnaît que le travail à temps partiel peut présenter un intérêt particulier pour les femmes qui ont des responsabilités familiales.

c) Résolution sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleuses

Se proposant de promouvoir l'égalité, cette résolution demande aux États membres de prendre, dans le cadre de leur planification nationale, des mesures propres à orienter l'enseignement, la formation et l'emploi sur l'égalité d'accès et à se doter des instruments nécessaires à cette fin sur une base tripartite. Une telle action doit en outre

être entreprise en collaboration avec les femmes et être planifiée, encouragée et faire l'objet d'une évaluation. Il est également recommandé, à la lumière des dernières découvertes scientifiques et de la progression des techniques, d'examiner, de réviser, de compléter ou d'étendre à l'ensemble des travailleurs, toutes les dispositions législatives relatives à la protection des femmes, puis de les conserver ou de les annuler en fonction de la situation nationale. Le plan d'action comporte par ailleurs un certain nombre de mesures qui pourraient être prises par l'OIT tant au niveau régional qu'au niveau international afin de favoriser l'application des dispositions énoncées ci-dessus.

d) Résolution concernant la rémunération

La résolution concernant la rémunération a été adoptée en 1970 lors de la neuvième conférence des États américains membres de l'OIT. Elle s'adresse plus spécifiquement aux États membres des pays américains, et souligne la nécessité d'adopter des politiques globales relativement au développement économique et social. Cette résolution met l'accent sur la nécessité d'élaborer des politiques salariales applicables à tous les travailleurs sans discrimination, et contient une clause relative au salaire égal pour un travail de valeur égale.

APPENDICE A

Les noms et adresses des agences chargées d'appliquer les lois fédérales et provinciales.

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Commission canadienne des droits de la personne
257, rue Slater
OTTAWA (Ontario)
K1A 1E1

LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE, 1971

Division de l'emploi
Emploi et Immigration Canada
OTTAWA (Ontario)
K1A 0S9

LOI SUR LES JUSTES SALAIRES ET LES HEURES DE TRAVAIL

Directeur
Direction des conditions de travail et
des relations en matière d'emploi
Travail Canada
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2

LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Président
Commission de la Fonction publique
L'esplanade Laurier
300 ouest, avenue Laurier
OTTAWA (Ontario)
K1A 0M7

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Directeur
Direction des conditions de travail et
des relations en matière d'emploi
Travail Canada
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2

DIRECTIVE RELATIVE AUX CONGÉS
POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Secrétariat du Conseil du Trésor
Place Bell Canada
OTTAWA (Ontario)
K1A 0R5

ALBERTA

INDIVIDUAL'S RIGHTS PROTECTION ACT
(Loi sur les droits de la personne)

Director
Alberta Human Rights Commission
501, 10053–111 Street
EDMONTON (Alberta)
T5K 2H8

PUBLIC SERVICE ACT
(Loi sur la fonction publique)

Public Service Commissioner
Personnel Administration Office
1121, Jarvis Building
9925–107 Street
EDMONTON (Alberta)
T5K 2H9

ALBERTA LABOUR ACT
(Loi sur le travail de l'Alberta)

Alberta Department of Labour
10808–99 Avenue
EDMONTON (Alberta)
T5K 0G5

RADIATION PROTECTION ACT
(Loi sur la protection contre les radiations)

Hon. Bill W. Diachuk
Legislative Bldg.,
Room 203
EDMONTON (Alberta)
T5K 2B6

COLOMBIE-BRITANNIQUE

HUMAN RIGHTS CODE OF BRITISH COLUMBIA
(Code des droits de la personne)

Human Rights Branch
Ministry of Labour
Parliament Buildings
VICTORIA (British Columbia)
V8V 1X4

PUBLIC SERVICE ACT
(Loi sur la fonction publique)

Public Service Commission
Parliament Buildings
VICTORIA (British Columbia)
V8V 1X4

EMPLOYMENT STANDARDS ACT
(Loi sur les normes d'emploi)

Director
Labour Standards Branch
Ministry of Labour
Parliament Buildings
VICTORIA (British Columbia)
V8V 1X4

FACTORIES ACT
(Loi régissant les usines)

Director
Safety and Health Branch
Ministry of Labour
4946 Canada Way
BURNABY (British Columbia)
V5G 4G6

MANITOBA

HUMAN RIGHTS ACT
(Loi sur les droits de la personne)

Executive Director
Human Rights Commission
200–323 Portage Avenue
WINNIPEG (Manitoba)
R3B 2C1

CIVIL SERVICE ACT
(Loi sur la Fonction publique)

Commissioner
Civil Service Personnel Administration
935–155 Carlton Street
WINNIPEG (Manitoba)
R3C 3H8

EMPLOYMENT STANDARDS ACT
(Loi sur les normes d'emploi)

Director
Employment Standards Branch
Department of Labour and Manpower
Room 609–401 York Avenue
WINNIPEG (Manitoba)
R3C 0P8

WORKPLACE SAFETY AND HEALTH ACT
(Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail)

Director
Workplace Safety and Health Division
316–401 York Avenue
WINNIPEG (Manitoba)
R3C OP8

NOUVEAU-BRUNSWICK

LOI SUR LES DROITS DE L'HOMME

Président
Commission des droits de l'homme
B.P. 6000
FREDERICTON (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

LOI SUR L'ADMINISTRATION FINANCIÈRE

Directeur
Division de la politique en matière de personnel
Ministère du Conseil du Trésor
Immeuble Centennial
FREDERICTON (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

LOI SUR LES NORMES MINIMALES D'EMPLOI

Directeur
Normes d'emploi
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
Complexe Chestnut
470, rue York
B.P. 6000
FREDERICTON (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

TERRE-NEUVE

LABOUR STANDARDS ACT
(Loi sur les normes du travail)

Director
Labour Standards Division
Department of Labour and Manpower
Confederation Building
ST. JOHN'S (Newfoundland)
A1C 5T7

NEWFOUNDLAND HUMAN RIGHTS CODE
(Code des droits de la personne)

Director
Human Rights Division
Department of Justice
Confederation Building
ST. JOHN'S (Newfoundland)
A1C 5T7

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

FAIR PRACTICES ORDINANCE
(Décret sur les justes méthodes d'emploi)

Fair Practices Officer
Department of Justice and Public Services
Government of the Northwest Territories
YELLOWKNIFE (Northwest Territories)
X1A 2L9

NOUVELLE-ÉCOSSE

HUMAN RIGHTS ACT
(Loi sur les droits de la personne)

Chairman
Human Rights Commission
Lord Nelson Arcade
P.O. Box 2221
HALIFAX (Nova Scotia)
B3J 3C4

CIVIL SERVICE ACT
(Loi sur la Fonction publique)

Civil Service Commission
P.O. Box 943
HALIFAX (Nova Scotia)
B3J 2V9

LABOUR STANDARDS CODE
(Code des normes du travail)

Director
Labour Standards
Department of Labour and Manpower
5151 Terminal Road, 6th Floor
P.O. Box 697
HALIFAX (Nova Scotia)
B3J 2T8

HEALTH ACT
(Loi sur la santé)

Joseph Howe Bldg., 8th Floor,
P.O. Box 488, Hollis Street,
Halifax (Nova Scotia)
B3J 2R8

ONTARIO

ONTARIO HUMAN RIGHTS CODE
(Code des droits de la personne de l'Ontario)

Chairman
Ontario Human Rights Commission
Room M-1-59A, MacDonald Block
Queen's Park
TORONTO (Ontario)
M7A 1A2

PUBLIC SERVICE ACT
(Loi sur la Fonction publique)

Civil Service Commission
3rd Floor, Frost Bldg. South
7 Queen's Park Crescent East
TORONTO (Ontario)
M7A 1Z5

EMPLOYMENT STANDARDS ACT
(Loi sur les normes d'emploi)

Director
Employment Standards Branch
Ministry of Labour
400 University Avenue
TORONTO (Ontario)
M7A 1T7

PUBLIC HEALTH ACT
(Loi sur la santé publique)

Hepburn Block
Queen's Park
TORONTO (Ontario)
M7A 1S2

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

HUMAN RIGHTS ACT
(Loi sur les droits de la personne)

Chairman
Human Rights Commission
180 Richmond Street
Prince House Annex
Room 4
P.O. Box 2000
CHARLOTTETOWN (P.E.I.)
C1A 7N8

CIVIL SERVICE ACT
(Loi sur la Fonction publique)

Director
Civil Service Commission
Shaw Building
73 Rochford Street
P.O. Box 2000
CHARLOTTETOWN (P.E.I.)
C1A 7N8

WORKMEN'S COMPENSATION ACT
(Loi sur les accidents du travail)

Department of Labour
P.O. Box 2000
CHARLOTTETOWN (P.E.I.)
C1A 7N8

QUÉBEC

CHARTE DES DROITS DE LA PERSONNE

Commission des droits de la personne
360 ouest, rue Saint-Jacques
Mezzazine
MONTRÉAL (Québec)
H2Y 1P5

LOI DE LA FONCTION PUBLIQUE

Commission de la fonction publique
1052, rue Conroy
QUÉBEC (Québec)
G1R 4Z9

LOI SUR LE SALAIRE MINIMUM
LOI SUR LES NORMES DE TRAVAIL
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS
L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Travail et main-d'oeuvre
425, rue Saint-Amable
QUÉBEC (Québec)
G1R 4Z1

LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE
DU TRAVAIL

Commission de la sécurité et de l'hygiène
du travail
524, rue Bourdages
C.P. 1200
QUÉBEC (Québec)
G1R 7E2

SASKATCHEWAN

SASKATCHEWAN HUMAN RIGHTS CODE
(Code des droits de la personne)

Chairperson
Human Rights Commission
8th Floor,
Canterbury Towers
224-4th Avenue South
SASKATOON (Saskatchewan)
S7K 5M5

MATERNITY LEAVE AND EQUAL PAY
(Congé de maternité et égalité
de rémunération)

Director
Women's Bureau
Department of Labour
1914 Hamilton Street
REGINA (Saskatchewan)
S4P 4V4

LABOUR STANDARDS ACT
(Loi sur les normes du travail)
RADIATION HEALTH AND SAFETY ACT
(Loi sur la santé et la sécurité
concernant les radiations)

Department of Labour
1914 Hamilton Street
REGINA (Saskatchewan)
S4P 4V4

PUBLIC SERVICE ACT
(Loi sur la fonction publique)

Director
Administration Branch
Public Service Commission
3211 Albert Street
REGINA (Saskatchewan)
S4S 5W6

TERRITOIRE DU YUKON

FAIR PRACTICES ORDINANCE
(Décret sur les justes méthodes d'emploi)
LABOUR STANDARDS ORDINANCE
(Décret sur les normes du travail)

APPRENTICESHIP TRAINING ORDINANCE
(Décret sur l'apprentissage)

Labour Standards Advisory Board
Box 2703
WHITEHORSE (Yukon Territory)
Y1A 2C6

APPENDICE B

SALAIRES HORAIRES MINIMAUX

Les taux ci-dessous sont en vigueur depuis le 1er octobre 1981. Il est à noter toutefois qu'ils changent souvent. Pour des renseignements précis et à jour, il faut s'adresser directement au gouvernement en question.

ADMINISTRATION	JEUNES TRAVAILLEURS		TAUX HORAIRE[a] POUR LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS
	TAUX HORAIRE[a]	AGE DE RÉFÉRENCE DE L'EMPLOYÉ	
	$	(moins de...ans)	$
Fédéral	3,25	17	3,50
Alberta	3,65 3,00[b]	18 18	3,80
Colombie-Britannique	3,00	17	3,65
Manitoba	3,10	18	3,55
Nouveau-Brunswick	*	*	3,35
Terre-Neuve	*d	16	3,45
Nouvelle-Écosse	3,00	18	3,30
Ontario	2,65	18	3,50
Île-du-Prince-Édouard	2,80	18	3,30
Québec	3,54	18	4,00
Saskatchewan	*b	*	4,00 (4,25 à partir de janvier 1982)
Territoires du Nord-Ouest	2,95	17	3,50
Territoire du Yukon	*	*	3,60

*aucun taux spécial pour les jeunes travailleurs

[a]taux en vigueur le 1er octobre 1981

[b]ne s'applique qu'aux étudiants travaillant à temps partiel

[c]ne s'applique qu'aux étudiants travaillant 28 heures ou moins par semaine ou les jours fériés

[d]pas de taux pour les jeunes travailleurs, mais aucun enfant de moins de 16 ans ne peut travailler durant les heures d'école ou entre 22 h 00 et 7 h 00